

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA

Departamento de Sociología III



TESIS DOCTORAL

**Enfrentando el dilema trabajo-familia en España: interpretaciones del
cuidado de los hijos en clave de ciudadanía, (1999-2013)**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Lorena Armijo Garrido

Directores

Olga Salido Cortés
María Luz Morán Calvo-Sotelo

Madrid, 2016



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
Departamento de Sociología III

Tesis Doctoral

**Enfrentando el dilema trabajo/familia en España:
Interpretaciones del cuidado de los hijos en clave de ciudadanía
(1999-2013)**

Memoria para optar al grado de Doctora

Presentada por
Lorena Armijo Garrido

Directoras: Olga Salido Cortés
María Luz Morán Calvo-Sotelo

Madrid, 2015

Nosotras también estamos experimentando, en nuestro tiempo, una amplia redefinición de la moral y las actitudes hacia la mujer... aunque en relación con el matrimonio, donde marido y mujer son interdependientes en el sentido más inmediato, *la protección legal de la supremacía masculina* aún prevalece como un principio formativo indispensable. Ciertamente encontramos, particularmente en las clases intelectuales dominantes, un número creciente de maridos dispuestos a valorar a su propia esposa como individuo y a renunciar, en relación con ella, al ejercicio de sus privilegios de género. Pero sólo unos pocos hombres hoy están dispuestos a renunciar a sus derechos de autoridad sobre todo el sexo femenino.

Marianne Weber

Agradecimientos

Durante el tiempo de investigación en el cual transcurrió esta tesis hubo personas e instituciones que colaboraron en diversas instancias a quienes quisiera agradecerles.

En primer lugar, quiero agradecer enormemente a las directoras de esta tesis, Olga Salido y María Luz Morán, por tener siempre la disponibilidad, la paciencia, la asertividad y la confianza durante todo el transcurso de esta investigación. Su cercanía me ayudó profundamente en momentos complicados -teóricos y empíricos- cuando la tesis la veía cuesta arriba. No está demás destacar, su enorme caudal de conocimientos y rigurosidad académica que me alentaron, tras la revisión de cada borrador, a enfrascarme en el debate perentorio y trascendente sobre la conciliación trabajo/familia en España y esforzarme en un trabajo más riguroso y minucioso. Una especial mención dedico a Olga por darme la oportunidad de participar en dos proyectos de investigación (CICLEDES y CIEDES) dirigidos por ella en los últimos años en materia de empleo y desigualdad.

Reconozco en la dedicación de mis directoras a otros profesores que fueron de gran apoyo y de quienes aprendí enormemente en el período de docencia del doctorado: Arturo Lahera, a quien agradezco la posibilidad de allanarme con su gestión el camino del término de esta investigación. A Margarita Barañano y Enrique Laraña. A este dedico especial atención en una investigación sobre movimiento feminista y de la diversidad sexual, de la que formo parte actualmente en la Universidad de Chile en dicho país.

También destaco el apoyo dado por la Agencia Española de Cooperación y Desarrollo (AECID) con una beca doctoral que me permitió por un tiempo dedicarme exclusivamente al desarrollo de esta tesis.

Finalmente, dedico esta investigación a la memoria de mi madre y de mi tío. Reconozco en la compañía de mi padre y de cada uno de los integrantes de mi familia (hermanas, hermano, sobrinos y sobrinas) su permanente apoyo en mis intereses investigativos, el cariño y la entrega desinteresada. A compañeras sociólogas que han contribuido desde sus conocimientos en distintos momentos de este trabajo, también les debo su término: Claudia Tejos, Claudia Acevedo y Pamela Caro. No puede dejar de mencionar a María Isabel Jorquera, mi jefatura donde trabajo, quien me permitió dedicarme a esta investigación cuando más lo requería. Agradezco infinitamente las correcciones de mis editoras: Paulina Pavez y Eva Ortiz, sin ellas, este trabajo no habría llegado a buen puerto.

Aprecio la inestimable colaboración de Mayra Armijo, mi asistente en este estudio, quien ordenó mis papeles, dándole un rigor que no habría alcanzado sin su profesionalismo.

Santiago de Chile, julio de 2015

Índice

Agradecimientos	v
Introducción.....	1
Capítulo 1: Diseño de investigación	4
1. Problema de investigación, objetivos y población de estudio	4
2. Contribución al campo de la investigación	10
3. Metodología.....	12
Capítulo 2: Los fundamentos teóricos de la ciudadanía: conceptos, modelos y debates actuales.....	21
1. La ciudadanía como estatus. Derechos y obligaciones.....	25
2. La ciudadanía como pertenencia a un Estado-nación.....	38
3. La ciudadanía como práctica y relación social	43
4. La ciudadanía de las mujeres: perspectivas y aportes desde la teoría feminista	46
Capítulo 3: Ciudadanía y cuidado. El mundo del trabajo en transformación	62
1. Críticas feministas a la dicotomía pública/privada.....	64
2. El trabajo de las mujeres.....	70
3. El cuidado social como derecho de ciudadanía	83
4. El cuidado y las políticas sociales	91
a) El Estado de Bienestar en reestructuración	91
b) Regímenes de bienestar: cuestionamientos y cambios en el análisis de la familia ..	98
c) Políticas familiares y políticas de conciliación: interpretaciones desde la cuestión del cuidado y la ciudadanía.....	105
Capítulo 4: Transformaciones socioculturales y económicas del mercado laboral y la familia en España: la cuestión del cuidado	118
1. La nueva conformación de las familias y de los hogares	119
2. Evolución de la participación laboral femenina en España	127
a) Tasa de actividad, empleo y paro	127
b) Segregación y brechas de género en el mercado laboral	137
3. Percepciones y actitudes frente al dilema trabajo/familia	146
a) Empleo y trabajo doméstico	146
b) Cuidado e ideología de género	152
c) Prestaciones para padres y madres con hijos a cargo	157
Capítulo 5: Las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral: evolución y directrices centrales.....	169
1. Acuerdos europeos referidos al empleo de las mujeres y la conciliación trabajo/familia	171
2. Políticas de igualdad dirigidas a las mujeres en España.....	178
3. Políticas familiares en España en los inicios del siglo XXI: una transición hacia el reconocimiento de la conciliación trabajo/familia	193
4. Las medidas conciliación trabajo/familia y las reformas laborales: los vaivenes que trae la crisis económica	215

Capítulo 6: El discurso de las madres trabajadoras sobre su relación con el empleo y el cuidado	229
1. Cambio y continuidades en el mundo del trabajo: el discurso de legitimación de la participación en diferentes escenarios.....	233
2. La maternidad bajo tensión: el discurso de la naturalización/racionalización	254
3. Hacia el cuidado social: el discurso sobre las estrategias y recursos de conciliación.....	265
Capítulo 7: El cuidado de los hijos en manos de las madres trabajadoras: interpretaciones en clave de ciudadanía	289
Conclusiones.....	295
1. Conclusiones y hallazgos	295
2. Cuestiones pendientes y líneas de investigación futuras	302
Memoria en inglés para la obtención del título de doctora	304
Anexos.....	314
Bibliografía.....	321

Índice de tablas

Tabla 1: Tasa de actividad de mujeres según grupo de edad 2001-2013	132
Tabla 2: Tasa de actividad según sexo y nivel de formación alcanzado 2005-2013.....	134
Tabla 3: Tasa de paro según estudios terminados por sexo 2005-2013	136
Tabla 4: Ocupadas según tipo de ocupación (% mujeres del total de mujeres)	137
Tabla 5: Activos por sexo y rama de actividad (% respecto del total de cada sexo).....	140
Tabla 6: Salario de las mujeres respecto al salario de los hombres por grupos de edad (%)	145
Tabla 7: Distribución de los ocupados por grado de satisfacción en el trabajo que realizan (1), período y sexo (%)	147
Tabla 8: Diferencias en el uso del tiempo por sexo.....	149
Tabla 9: Personas ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo (en miles) 2012	156
Tabla 10: Prestaciones económicas a madres y padres trabajadores, años 2008 y 2013 ...	162
Tabla 11: Permisos por paternidad y maternidad, 2008-2013.....	164
Tabla 12: Resumen de los permisos retributivos antes y después de la reforma laboral de 2012	220
Tabla 13: Resumen de los permisos no retributivos antes y después de la reforma laboral de 2012	223

Índice de figuras

Figura 1: Evolución de la tasa de empleo en España y Europa, 1999-2013	128
Figura 2: Brecha de género en la fuerza laboral entre países de la OCDE (pobl.15-64 años)	129

Figura 3: Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro por sexo en España, 1999-2013	130
Figura 4: Cambio en el empleo total por sector entre los años 2007-2011	139
Figura 5: Trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores/as entre 25 y 49 años (%)	156
Figura 6: Evolución del gasto de protección social y función familia e hijos. España y UE 2005-2010	160

Índice de cuadros

Cuadro N°1: Tipología de modelos de género y ciudadanía	14
Cuadro N°2: Número de entrevistas realizadas según categoría y proyecto del cual fue recogido	15
Cuadro N°3: Temas abordados en las entrevistas en profundidad según proyecto de investigación	17
Cuadro N°4: Categorías y códigos de análisis de las entrevistas en profundidad.....	18
Cuadro N°5: Tipos de ciudadanía y modelos de políticas.....	113

Introducción

Hace unos años, una madre trabajadora señalaba, ante la pregunta de si la llegada de los hijos había condicionado su trayectoria laboral: *“tengo la sensación que no llego, no llego, no llego, de no estar haciéndolo bien ni en casa, ni con mi hijo, ni en el trabajo”* (profesional M6-13). Otra comentaba que se agobiaba porque el tema de los estudios de sus hijos era muy importante para ella y agregaba *“mi marido dice que soy una exagerada, pero creo que si no me preocupara por los deberes de mis hijos viviría mucho mejor, pero yo soy de las que me pongo con ellos, miro los deberes, a ver si lo han hecho bien”* (profesional V7-10). Ambas mujeres expresan la intensidad con la cual viven el dilema de la conciliación trabajo y familia y la perentoriedad de reflexionar, actuar y evaluar las experiencias personales, las medidas públicas y los significados asociados a esta materia.

En respuesta a esas madres trabajadoras, desde hace dos lustros, se han estado desarrollando importantes debates en la materia. Por un lado, desde el mundo académico con estudios de casos y otros, de corte transnacional, han dado cuenta tanto de la evolución de dilema como de las experiencias de cada país; y, por otro lado, las iniciativas implementadas por los gobiernos y organismos internacionales rotuladas como políticas de conciliación o corresponsabilidad. Estas acciones han nacido en medio de las profundas transformaciones ocurridas en el mercado laboral, las familias y, en la sociedad en general. Y son respuestas a las demandas de ciertos grupos – principalmente, activistas de los derechos de la mujer- que han presionado sobre las agendas políticas para lograr un reconocimiento y la ampliación de la prestación de recursos de conciliación y un amparo jurídico del cuidado. Sin establecerlo como meta a priori, las acciones de estos grupos han contribuido a agrietar la falsa inmanencia de las tareas de cuidado de los hijos por parte de las madres, aunque esto no involucre, necesariamente, movilizar recursos para alcanzar una participación real de los hombres.

Tras largos años de implementación de políticas de conciliación, ha quedado en evidencia -particularmente en el caso de España- que las respuestas institucionales siguen siendo insuficientes frente a las demandas y las nuevas necesidades de cuidado. No se puede negar que en el último tiempo, los hombres se han mostrado más proclives a realizar este tipo de trabajo, especialmente, en tareas de ocio y tiempo libre. Sin embargo, los problemas relativos a su distribución y el déficit de cuidadores, siguen estando vigentes.

A los inconvenientes mencionados, se suma en los últimos años un contexto particularmente complejo; la crisis económica en España ha dejado en evidencia los matices y reorientaciones de un problema profusamente estudiado: el avance de la participación laboral femenina ha estado acompañado de una segregación ocupacional y menores oportunidades de promoción para las mujeres. En este contexto de crisis, las madres trabajadoras han tenido que redoblar sus esfuerzos para enfrentar las condiciones más vulnerables de empleo y la disminución de prestaciones para las

familias. Este colectivo vive el déficit descrito desde la queja y la movilización de recursos privados para su resolución -la familia como última red de protección como afirman Carabaña y Salido (2007)-, disminuyendo así, las posibilidades de que sus necesidades lleguen a convertirse en demanda pública.

El creciente y generalizado malestar (pero no exclusivo, tal como podemos observar en un mundo globalizado) vivido por la ciudadanía española revela la apremiante necesidad de una profundización en la calidad de los derechos de ciudadanía. Asimismo, esta situación requiere de la apertura a nuevas formas de ejercicio de derechos que incorporen las necesidades actuales, sin que se borren las conquistas alcanzadas. Es una búsqueda idealizada y ardua en un escenario de crisis, cuya salida aún está por verse (aunque el gobierno ya anunciaba en 2014, que el país está saliendo del trance y lo confirmaba con la baja del paro).

Lo que pretendemos abordar en esta investigación es dar parte de ese malestar percibido a diario en España por las madres trabajadoras. Profundizamos en el dilema trabajo/familia, prestándole atención al cuidado, desde reflexiones que giran alrededor de la noción de ciudadanía. Aquí, la dimensión social de la experiencia de conciliación (inscritas en los discursos) y la dimensión política de la ciudadanía (en términos de redistribución de recursos) se conjugan en un escenario complejo y en continuo cambio. Existe una búsqueda para comprender las transiciones y contradicciones relativas al cuidado presentes en el dilema trabajo/familia desde la cotidianidad de las madres trabajadoras y lo hago en clave ciudadana, sin necesariamente revelar en ellas un discurso cargado de demandas políticas (tal como suele encontrarse en las propuestas ciudadanas de participación o de control social). Esta tesis pretende elaborar interpretaciones que, por un lado, sean pertinentes con la realidad española y, por otro, develen la mixtura de significaciones sobre el cuidado de los hijos menores de edad en el entramado institucional familias-Estado-mercado.

La investigación está ordenada en siete capítulos. Cada uno tiene un orden definido: una breve introducción, un cuerpo de la discusión y reflexiones finales.

Los tres primeros reúnen la perspectiva teórica-metodológica del estudio enfatizando los debates instalados y delineando las orientaciones y algunas relecturas centrales.

El *Capítulo 1, Diseño de investigación*, está dividido en tres epígrafes que abordan: en el primero, el problema de investigación, objetivos y población; en el segundo, la contribución al campo de la investigación; y, en el tercero, la metodología del estudio, detallándose la producción, el procesamiento y el análisis de la información a partir de fuentes primarias y secundarias.

El *Capítulo 2, Los fundamentos teóricos de la ciudadanía: conceptos, modelos y debates actuales*, reconstruye la noción de ciudadanía desde distintos aspectos fundamentales que emergen entre las principales corrientes de pensamiento político. A saber, la ciudadanía como estatus, como pertenencia a un Estado-nación y práctica y relación social. En el epígrafe final de este capítulo, reinterpretemos esa discusión a la

luz de las perspectivas y aportes provenientes de la teoría política feminista para dar cuenta de la ciudadanía de las mujeres.

El *Capítulo 3, Ciudadanía y cuidado. El mundo del trabajo en transformación*, comienza con la revisión de la dicotomía público/privado desde algunas de las principales autoras feministas. Una vez deconstruida esa división, el tema del trabajo de las mujeres cobra relevancia por cuanto se constituye en un elemento central de la articulación de las esferas pública y privada. Dedicamos una mención especial a la cuestión del cuidado, desde un enfoque que articula la labor en sí, los costes emocionales y el quehacer de instituciones dedicadas a su provisión.

Los capítulos siguientes corresponden a la investigación empírica de la información recopilada, analizada con distintas metodologías.

El *Capítulo 4, Transformaciones socioculturales y económicas del mercado laboral y la familia en España: la cuestión del cuidado*, concentra el análisis de los datos cuantitativos de los últimos quince años contextualizando algunos elementos (empleo, renta y protección social) en el contexto europeo. Además, incorporamos información relativa a las opiniones y actitudes de la población española respecto al empleo, la familia y el Estado de Bienestar, provenientes de las instituciones productoras de las estadísticas oficiales y de prestigiosos centros de investigación.

El *Capítulo 5, Las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral: evolución y directrices centrales*, reúne el marco legislativo de España y de la Unión Europea en materia de conciliación trabajo/familia en la última década. Junto a esto, exponemos las principales políticas dirigidas a las mujeres, las políticas de conciliación y las actuales reformas laborales implementadas en el país, que reordenan la provisión de prestaciones relativas a la conciliación.

El *Capítulo 6, El discurso de las madres trabajadoras sobre su relación con el empleo y el cuidado*, recopila los discursos de las madres trabajadoras referidos al empleo, la maternidad, la familia y las estrategias y necesidades de conciliación. Es cierto que la temática de conciliación ha sido largamente estudiada por importantes investigadoras; sin embargo, pretendemos darle un cariz distinto a dicha temática, aportando en este capítulo la producción de discursos de mujeres en dos tiempos distintos (2010 y 2013), lo que permite dimensionar los matices asociados a la crisis.

El *Capítulo 7, El cuidado de los hijos en manos de las madres trabajadoras: interpretaciones en clave de ciudadanía*, está destinado a la articulación en un argumento único de la propuesta teórica-empírica de la investigación.

Finalmente, las *Conclusiones*, están divididas en dos apartados: el primero, destinado a responder cada pregunta de investigación, corroborando (o no) las hipótesis de trabajo y los principales hallazgos encontrados; y, el segundo, aborda algunas reflexiones aledañas y no cubiertas por esta investigación, a modo de trazar una continuidad en la línea ya iniciada.

Capítulo 1: Diseño de investigación

1. Problema de investigación, objetivos y población de estudio

Esta investigación tiene por objetivo reflexionar sobre los cambios ocurridos en el dilema trabajo/familia, específicamente en la problemática del cuidado, a la que se enfrentan las madres trabajadoras en el contexto de auge y crisis económica en España en el período 1999-2013. Con el propósito de tener una comprensión social y política de dichos cambios, recurrimos a la noción de ciudadanía.

El interés por indagar en este hecho social surge porque las profundas y aceleradas transformaciones socio-familiares y demográficas de las sociedades posindustriales no están respondiendo a las actuales necesidades y demandas de las mujeres y sus familias, lo que incide en su posición en la estructura social y en las estructuras de prestigio.

Por su parte, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha producido de modo precario y desigual, ya que las mujeres aún se encuentran con dificultades a la hora de buscar la promoción laboral, la igualdad salarial y la inclusión en sectores masculinizados de la economía. Estos hechos ponen en evidencia uno de los aspectos más duros de la desigualdad de género: la sistemática ubicación en desventaja que las mujeres tienen respecto de los hombres, lo que cuestiona el efecto igualador del incremento de las tasas de empleo (Salido, 1998; Salido & Moreno, 2009).

Estos problemas adquieren un cariz singular en España, especialmente desde el inicio de la crisis económica en el año 2008, que ha impactado fuertemente en los niveles de empleo, en las rentas familiares y en la provisión de recursos fiscales hacia la ciudadanía. El comienzo de esta crisis marcó un giro en la capacidad de acción y autonomía del Estado, cuyos resultados han sido la desinstitucionalización de las políticas sociales y el surgimiento de un sistema universal incompleto y relativamente fragmentado, con niveles de protección social que actualmente son insuficientes (Holden, 2003; Moreno & Rodríguez Cabrero, 2007; Moreno, 2012; del Pino & Ramos, 2013). Si bien la crisis ha limitado los recursos en España, la provisión de recursos para resolver el dilema trabajo/familia en los países de la Unión Europea, en general, ha sido escasa, y, en particular, las políticas de conciliación europeas han dado una respuesta tardía al empleo de las madres (Leira, 1992 y 2010; Leira & Saraceno, 2006). En el caso español, la situación no es diferente, las políticas de conciliación, no estarían dando una respuesta satisfactorias a ese problema (Durán, 2004; Bustelo & Peterson, 2005; Bustelo & Lombardo, 2006; Moreno & Salido, 2007; Guirao Mirón, 2011; Rodríguez Fernández, 2013).

El puente entre empleo y familia establecido por las políticas de conciliación, problemático en sí mismo por la titularidad de los derechos de las mujeres en calidad de madres y trabajadoras, se vuelve aún más complejo en el actual escenario de crisis económica, marcado por la precarización y desestabilización de las relaciones de

empleo y la erosión de los sistemas de protección social. Estos fenómenos cuestionan los procedimientos de entrada a grandes sectores de la población¹ -entre ellos, las madres trabajadoras- como miembros de plenos derechos. Y ponen en tela de juicio lo que se conoce como ‘ciudadanía activa’ entendida como la obligación cívica de participar en los asuntos de la comunidad (Benedicto y Morán, 2002 y 2003).

Uno de los grupos más afectados por estas transformaciones sociofamiliares han sido las madres trabajadoras, especialmente por dos problemas. En primer lugar, porque el cambio en las formas, estructuras y modelos de familias, así como en la gestión del cuidado, no ha disminuido de manera sustantiva la carga de trabajo de las mujeres, ni la brecha de género en el uso del tiempo dedicado a las labores domésticas y de cuidado (Instituto de la Mujer, 2005 y 2010). Por otra parte, y a pesar del creciente interés de los padres por participar en la crianza de los hijos, las labores de cuidado siguen siendo percibidas como un asunto de mujeres. En este escenario, las madres trabajadoras son quienes han recurrido a diversas estrategias de apoyo familiar, redes personales y servicios sociales para enfrentar la conciliación del trabajo y la familia, resolviendo el dilema de forma privada, informal y, generalmente, insatisfactoria (Tobío, 2002 y 2012). En segundo lugar, porque las salidas institucionales a dicho problema han sido insuficientes en la provisión de servicios, prestaciones y recursos monetarios (Marbán, 2012; Sarasa, 2011).

La conjunción de fenómenos del mercado laboral, la familia y las políticas de conciliación en un escenario de auge y caída económica le otorgan una singularidad al dilema trabajo/familia en el caso español. Si las condiciones del trabajo en el mercado laboral y en la familia son desiguales para las mujeres cuando viven el dilema de la conciliación, si el déficit del cuidado se vuelve más complejo en el escenario de crisis económica y alto desempleo, y si el acceso a los derechos es limitado incluso para las madres trabajadoras, cabe preguntarse ¿cómo pueden interpretarse -en clave de ciudadanía- los cambios ocurridos en el ámbito del cuidado de los hijos menores de edad en manos de las madres trabajadoras en el contexto español actual?.

Para responder a esta cuestión, planteamos el siguiente objetivo: comprender, en el contexto español actual, los cambios ocurridos en el fenómeno del cuidado de los hijos menores de edad por parte de las madres trabajadoras, a la luz de la noción de la ciudadanía.

Contestar al problema mencionado requiere previamente atender a las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles han sido los cambios ocurridos en el mercado laboral, la familia y en la provisión de recursos fiscales para aliviar el dilema de la conciliación trabajo/familia?

¹ Los trabajos de Morán y Benedicto (2000, 2002 y 2003) tienen como población de estudio a los jóvenes; sin embargo, buena parte de su diagnóstico puede extenderse a otros grupos sociales, como es el caso de las mujeres.

2. ¿Cómo abordan las políticas de conciliación la responsabilidad del cuidado?, ¿qué cambios se han producido en el devenir de esas políticas en la última década?
3. ¿Qué elementos hay de la noción de ciudadanía en las concepciones de lo público de los discursos de las madres trabajadoras?

Para responder a estas preguntas planteamos los siguientes objetivos:

1. Caracterizar el dilema de la conciliación trabajo y familia desde la posición de las mujeres durante el período 1999-2013, para conocer las transformaciones ocurridas en la familia y el mercado.
2. Detallar las principales legislaciones referidas a la conciliación trabajo/familia de España y de la Unión Europea, durante los últimos quince años, que incidan en ese fenómeno, examinando las ampliaciones y ajustes de los derechos asociados al cuidado de los hijos para identificar los avances y retrocesos en la provisión de derechos.
3. Conocer los discursos de las madres trabajadoras respecto al dilema de la conciliación, identificando las estrategias usadas por ellas, las tensiones en los valores y las ideas asociadas a la conciliación en su concepción de lo público.

En su conjunto, la tesis recoge las transformaciones sociales y laborales vividas por las mujeres como contexto sobre el cual se han elaborado las políticas de conciliación y los discursos de las madres trabajadoras. Analizamos las repuestas dadas por el Estado de Bienestar al dilema en las políticas de conciliación, los derechos que proveen, el nivel de titularidad, así como sus características y contradicciones. A continuación, recogemos los discursos de las madres trabajadoras sobre su participación en el mercado laboral y en el cuidado de sus hijos, y me centro en las tensiones y contradicciones producidas en la conciliación trabajo/familia en un escenario de creciente complejidad. Posteriormente, vinculamos los cambios asociados a los discursos de las madres trabajadoras referidos al cuidado en términos de ciudadanía y a los cambios institucionales de las políticas, a partir de la provisión de los derechos existentes. Así, transitamos de los problemas enunciados por las madres trabajadoras a las respuestas otorgadas por las políticas de conciliación y los interpretamos en clave de ciudadanía.

Ya señalamos que los cambios asociados a la familia y el mercado laboral tienen largo recorrido, por lo que circunscribiré esta investigación a un período determinado - 1999 a 2013- donde ocurren tres hitos importantes relativos al empleo y cuidado: a) la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras² que incorpora el tema de la conciliación en la agenda gubernamental española; b) la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de

² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Dependencia³ que garantiza el derecho a la prestación de servicios a personas dependientes mediante un conjunto de políticas acordadas entre distintos actores sociales, económicos e institucionales; y c) la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres⁴ que instala de manera transversal el tema de la igualdad de género en el quehacer del Estado.

El período elegido se inicia con la promulgación de la Ley de Conciliación y culmina en medio de la crisis económica; un año después de la publicación de la reforma laboral de 2012⁵, tras realizarse las primeras evaluaciones de su implementación. Estos resultados indican que la Ley ha favorecido a las empresas al facilitar que se descuelguen de los convenios colectivos y adopten medidas de flexibilidad interna. Según la OCDE (2013), esto permite limitar la destrucción del empleo, y al mismo tiempo, introduce un nuevo contrato indefinido para los empleados a tiempo completo en las pequeñas empresas con un período de prueba de un año de duración. No obstante, otros informes muestran que al año de cierre de esta investigación (2013), aún no existía la creación de nuevos empleos ni freno en el paro⁶. Además, dicha ley promociona la precariedad laboral como medida de creación de empleo, en lugar de avanzar en la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Rodríguez Fernández, 2013).

Esta tesis pretende responder a las preguntas formuladas en relación al período escogido como un todo, considerando los hitos antes mencionados, y pone a prueba distintas hipótesis que detallamos a continuación:

- a) Las transformaciones ocurridas en el mercado laboral, la familia y la provisión de recursos fiscales relativos al dilema trabajo/familia han mejorado la posición social de las madres trabajadoras, pero han mantenido las significaciones asociadas a la maternidad y el cuidado. La actual crisis está debilitando los avances logrados en el empleo femenino, recursos estatales de conciliación y, al mismo tiempo, revirtiendo el debilitamiento de la división sexual del trabajo alcanzado a comienzos del nuevo siglo.
- b) Las políticas de conciliación se han centrado en aliviar la carga de trabajo de las mujeres al facilitar que los padres asuman responsabilidades de cuidado y potencian el rol de las mujeres como trabajadoras, pero siguen reproduciendo la imagen y los valores tradicionales asociados a lo femenino.
- c) La tensión entre el empleo y el cuidado que viven cotidianamente las madres trabajadoras no ha sido resuelta de manera satisfactoria, aun cuando ellas desplieguen una serie de estrategias de conciliación que se ajustan a sus reales posibilidades. Las

³ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁶ La tasa de paro entre 2012-2013 aumentó en más de un 1 punto, mientras bajó la tasa de empleo en más de 1 punto tanto en hombres como en mujeres, el despido por causas objetivas (indemnizado con 20 días por año) subió un 49%, y lo mismo ocurrió con los expedientes de regulación de empleo, los que crecieron un 66%. Véase El País (2013, 10 de febrero): La reforma laboral naufraga” (on line]. Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2013/02/08/actualidad/1360352966_418761.html [Recuperado 5 de mayo de 2015].

respuestas *ad hoc* a cada realidad familiar son consideradas insuficientes por las madres trabajadoras, lo que se traduce en un malestar subjetivo que no llega a convertirse en demanda pública.

d) Una interpretación clásica de la ciudadanía impide que hombres y mujeres tengan el mismo estatus, y por lo tanto, los mismos derechos en la esfera pública. La incorporación del cuidado mediante la provisión de derechos abre la puerta para esa potencial igualdad; pero hasta ahora ha sido insuficiente en cantidad y calidad de iniciativas.

Hemos estado anunciando que el grupo de estudio de esta investigación son las madres trabajadoras que tienen a su cargo hijos menores de edad. A continuación, describiremos brevemente el colectivo estudiado y los motivos que llevaron a elegirlo.

El grupo de estudio de esta investigación lo conforman mujeres españolas trabajadoras entre 30 y 50 años⁷ que participaron como entrevistadas en el trabajo de campo de los proyectos: “Ciclo económico, desigualdad y polarización social: tendencias del empleo femenino en el inicio del siglo XXI”, (CICLEDES)⁸ y “Ciclo económico, desigualdad y empleo: la incorporación de las mujeres al empleo y su impacto sobre la desigualdad (España, 1995-2005)”, (CIEDES)⁹, en los que trabajé como estudiante de doctorado y personal de apoyo en investigación.

La elección se basa en que este segmento condensa, a lo menos, tres características centrales en el dilema trabajo/familia:

La primera se refiere su alta participación en el mercado laboral. En el período 2002-2013 presentaron un crecimiento significativo en la tasa de empleo, en promedio de 20 puntos porcentuales, mayor que el caso de las trabajadoras jóvenes de menos 29 años y levemente inferior al grupo entre 50 y 64 años (éste ostenta, en su conjunto, tasas de empleo más bajas que el grupo de estudio). La alta participación del grupo 30 a 50 años se corrobora en una tasa de paro de ese mismo ciclo que no supera en promedio los 11 puntos, menor que el de los grupos más jóvenes (menores de 29 años) y levemente superior al grupo de mujeres mayor de 50 años (INE, 2015).

La segunda remite al nivel de fecundidad y crianza de los hijos que llega a su punto más alto en el tramo de edad estudiado. Al embarazo y nacimiento de los hijos, le sigue la crianza y escolarización. En este período, las madres trabajadoras despliegan múltiples estrategias para la conciliación de la vida familiar y laboral, volviéndose ésta más inestable o fragmentada. Tanto la participación en el mercado de trabajo como la crianza de los hijos son factores determinantes de lo conocido como “vida adulta”. En este caso, entiendo la variable “edad” como operacionalización de un proceso sociocultural con particulares modos de vivir y sentirse incluido socialmente.

⁷ El grupo de entrevistadas del proyecto CICLEDES tenía entre 33 y 48 años y las mujeres del proyecto CIEDES entre 30 y 50 años.

⁸ Este proyecto fue dirigido por la Dra. Olga Salido y financiado por Ministerio de Ciencia e Innovación, España (CSO2008-05853).

⁹ Dirigido por la Dra. Olga Salido y financiado por Ministerio de Ciencia y Tecnología (CSO2011-30179-C02-01).

El tercero se deriva de la conjunción de los dos anteriores: es el grupo que concentra el mayor número de derechos o beneficios de conciliación (reducción de jornada, excedencias, paternidad, maternidad, lactancia, vacaciones, entre otros), lo que le otorgaría mayores ventajas en comparación con otras trabajadoras. Pese a ello, siguen siendo un grupo vulnerable en términos laborales (con trayectorias discontinuas) y el principal responsable del cuidado de hijos menores de edad, lo que las sobrecarga de trabajo. En el período 2009-2010¹⁰, las mujeres aumentaron su participación en el empleo en 3 puntos porcentuales, mientras que el tiempo destinado a las tareas domésticas (actividad de hogar y familia) disminuyó en menos de 1 punto.

Por otra parte, pese al amplio interés que ha concentrado este grupo en investigaciones académicas y en la agenda pública -debido a su protagonismo en el cambio en las relaciones de género de los últimos treinta años- no se ha expresado en el alcance de las metas de conciliación. Las madres trabajadoras siguen siendo una población receptora de recursos fiscales y las principales responsables del cuidado, sin que hasta el momento exista un significativo aumento de la participación de los hombres en esas tareas.

Este grupo, a nuestro entender, también es clave en los debates sobre la ciudadanía puesto que la figura de la “madre trabajadora” se acercaría a la representación clásica del “hombre trabajador”, que reúne los derechos de ciudadanía clásicos y las demandas actuales de ciudadanía. El segmento que representan (las trabajadoras formales) ha servido para contrastar las diferencias con sus pares varones - los trabajadores- visibilizando las desigualdades existentes en el mercado laboral. También representan al grupo que enfrenta diariamente el dilema de la conciliación trabajo/familia y a partir del cual se elaboran las políticas de conciliación.

Al mismo tiempo, se podría decir que este grupo representa la imagen más cuestionada por el feminismo (blanca, occidental, heterosexual y urbana) por arrogarse la representación de la categoría ‘mujer’ en la que convergen distintas formas de discriminación padecidas por las mujeres ligadas al racismo, “lesbofobia” y otras formas. Sin embargo, el colectivo seleccionado porta las contradicciones clásicas y emergentes de la ciudadanía: por un lado, su posición en el mercado laboral les da la oportunidad de medirse con sus pares en mejores condiciones de igualdad y acceder a un ejercicio de derechos más pleno y, por otro, el dilema de la conciliación trabajo/familia trae nuevos problemas de difícil solución por involucrar avances sustantivos en la equidad de los patrones culturales de género.

Finalmente, es importante considerar que esta investigación no abordará otras dimensiones de “exclusión” de la ciudadanía clásica, como las que se expresan en las categorías de etnia, orientación sexual y/o capacidades diferentes.

¹⁰ Resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, INE, 2011.

2. Contribución al campo de la investigación

En los últimos veinte años, el análisis sobre la conciliación trabajo/familia se ha convertido en un tema central en los debates europeos sobre género y bienestar. Un importante número de investigadores ha centrado su atención sobre las políticas de bienestar analizando la relación Estado-familia y, contextualizando la discusión en los sistemas de bienestar en España y en Europa del sur (Sarasa & Moreno, 1995 y 2006; Ferrera, 1995; Rodríguez, 1996; Moreno & Salido, 2006; Moreno & Klose, 2013). Otro grupo ha realizado una interesante revisión de la implementación de las políticas sociales y su actual desmantelamiento en el Estado de Bienestar español (Holden, 2003; Moreno & Rodríguez Cabrero, 2007; Moreno, 2012; Salido, 2012; del Pino & Ramos, 2013; Rodríguez Fernández, 2013; Moreno, del Pino, Marí-Klose, & Moreno-Fuentes, 2014). Un cariz distinto y no menos sustancial, se ha otorgado a la agencia de los actores político-institucionales desde el lugar de las negociaciones, disputas y acuerdos entre partidos políticos (Kriz & Salido, 2008; Salido & Moreno, 2009; Malbrán, 2009 y 2012; Del Pino, 2009; Del Pino & Ramos, 2009; Campillo, 2013).

Teniendo en cuenta las líneas de investigación ya mencionadas, he optado en esta investigación por no ahondar en la historia sociopolítica española de las últimas décadas ni compararla con otros países europeos debido a la gran cantidad de información al respecto, ya que busco consolidar una mirada panorámica del caso español en la última década que ponga el foco en las transformaciones de los problemas planteados. Un aspecto fundamental que hemos incorporado ha sido situar la crisis económica y sus efectos sobre la conciliación trabajo/familia en la última década, especialmente, dando cuenta de los momentos de auge y posterior caída de los recursos asociados a dicho arreglo. Aquí la crisis, más que presentarla como un telón de fondo que ha afectado profundamente el bienestar de una parte importante de ciudadanos, sin vislumbrarse una salida del ciclo recesivo económico (al menos, hasta el 2013); se constituye en un punto de inflexión que marca un giro en las políticas sociales y una profundización del malestar que se desprende de los discursos de las madres trabajadoras.

Un primer aporte de la investigación radica en este punto. El surgimiento de la crisis económica y el consiguiente debilitamiento o reproducción de las estrategias de conciliación en España obligan a pensar la cuestión del cuidado y la noción de ciudadanía desde enfoques que permitan ubicarlos en un proceso de auge y caída de recursos fiscales que pueden (o no) corresponder a períodos de expansión y de contracción de derechos. Al menos, revisando el caso español, la actual crisis orienta las interpretaciones sobre el cuidado y la ciudadanía y las ubica en un contexto de restricciones y en un horizonte de generación de necesidades -dada la escasez de recursos- que puede ser más limitado.

La participación laboral femenina y sus efectos sobre la familia y el empleo también han sido ampliamente estudiadas con importantes aportes al debate académico. Éstas han modificado las tradicionales interpretaciones del mercado laboral con

perspectivas que visibilizan las brechas e inequidades de género, e incluso algunas avanzan hacia recomendaciones para su amortiguamiento (Tobío, 2002 y 2005; Salido, 2006; Fernández & Tobío, 2006; Laparra & Pérez, 2008; Ibáñez, 2008; Eguía, Aldaz, & Murua, 2010; Chinchilla & León, 2010 y 2011; Iglesias, Llorente, & Dueñas, 2012; Rodríguez Fernández, 2013; Alcañiz, 2014). La familia también se ha constituido en un punto focal, tanto en la formulación de políticas públicas -especialmente en los países de Europa del sur por la identificación de características distintivas de otras realidades- como en la promoción de que las mujeres abandonen el mercado laboral, una vez que se convierten en madres o están en situación de cuidado de otros. Este interés revela, de paso, los distintos arreglos en el dilema de la conciliación trabajo/familia (Boje y Almqvist, 2000b; Gornick 2000; Leitner, 2003; Moreno Mínguez, 2004; Añón & Miravet, 2005). La investigación sobre las políticas familiares entendidas como las acciones públicas destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares se han distinguido de las políticas de conciliación (Flaquer, 2000; Guirao Mirón, 2011) y también ha cobrado fuerza, ya sea profundizándose en su objetivo de crear de empleo o, poniéndose en duda su impacto en la división sexual del trabajo (Stratigaki, 2004; Astelarra, 2005; Bustelo & Peterson, 2005; Bustelo & Lombardo, 2006; Campillo, 2010 y 2013; Esqyuvel, Faur, Jelin, 2012).

Desde la perspectiva de género, la invisibilidad de la familia como proveedora de bienestar y de cuidado han dado lugar a modificaciones de los modelos pioneros del bienestar y al desarrollo de formas alternativas de análisis desde la revisión de los derechos de las mujeres como madres, esposas y trabajadoras (Lewis, 1992; Sainsbury, 1996; Boje y Leira, 2000; Daly & Lewis, 2000; Daly & Rake, 2003; Gornick & Meyers, 2003; Orloff, 2006; Daly, 2011; Engster & Olofsdotter Stensöta, 2011). Unas autoras analizan la ciudadanía de las mujeres en estudios comparativos dentro del contexto europeo (Anttonen y Sipilä; 1996; Lombardo, 2003; Lister y otros, 2007; Mätzke & Ostner, 2010; Saraceno, 2011) y otras -partiendo de su realidad nacional-, la proyectan a la región (Trifiletti, 2000; Tobío y otros, 2010; León, 2012). La instalación de la familia como centro de análisis y sus problemas -en este caso, el de la conciliación trabajo/familia- ha permitido comprender que sus relaciones basadas en los principios de fidelidad y respeto, reciprocidad y autoridad tienen lógicas de intercambio que operan de manera distinta al Estado y el mercado.

Partiendo de esa tradición, podemos enunciar un segundo aporte de esta investigación: la reflexión en torno a los discursos de las madres trabajadoras permite comprender las significaciones y valores predominantes asociados al cuidado, develando las tensiones y paradojas presentes en el dilema de conciliación. Hacerlo de este modo -vinculando el cuidado con la noción de ciudadanía- posiciona el problema mencionado como un asunto político que requiere la intervención de instituciones como el Estado y el mercado, además de la presencia de las familias. Este problema pone a prueba las premisas de la noción de ciudadanía, obligando a identificar dichas transformaciones en un escenario inestable donde las madres entran y salen del mercado de trabajo con más frecuencia que los hombres, en el marco de trayectorias laborales más fragmentadas y

discontinuas por la maternidad y la crianza. Por lo tanto, se trata de una reflexión que reactualiza la pregunta sobre la extensión del fundamento igualitario, principal valor de las democracias contemporáneas. En otras palabras, presentamos un ejercicio reflexivo desde la perspectiva de género sobre las posibilidades reales de la aplicación de una noción de ciudadanía diferenciada que incorpore el principio de igualdad como un fundamento de su construcción.

Finalmente, esta investigación pretende colaborar en la reflexión del cuidado social desde la noción de ciudadanía, trazando ideas que conecten las experiencias concretas de los sujetos con cuestiones teóricas generales. Esta vinculación requiere de complejos ensamblajes metodológicos. Para ello, recurro a la novedosa propuesta de María Antonia Carbonero (2007) que involucra en su ejercicio analítico tipos de políticas sociales, patrones culturales de género en las constituciones familiares y modelos de ciudadanía. Su análisis permite realizar un tránsito de gran sofisticación y llegar a las nociones más generales de la ciudadanía asociada al cuidado. Desde este modelo, analizamos las políticas de conciliación e identificamos modelos de ciudadanía desde los cuales se entiende el caso español, dado el contexto de los cambios en los patrones culturales de género. Cabe señalar que, más que una propuesta o programa acabado de investigación, esta asociación entre cuidado y ciudadanía es una línea exploratoria en ciertos momentos y da cuenta de las necesidades de aunar los relatos teóricos con la realidad que pretende explicar.

3. Metodología

Para realizar esta investigación y responder a las preguntas y objetivos planteados anteriormente, hemos recurrido a dos fuentes de información: fuentes primarias y fuentes secundarias, buscando una coherencia entre metodología, técnica y tipo de análisis (Miller & Crabtree, 1994; García Ferrando, Ibáñez, & Alvira, 2005; Ortí, 2005). El abordaje de los datos primarios se realizó a partir de un modelo de análisis inductivo; es decir, desde datos específicos pretendemos alcanzar una formulación de planteamientos generales sobre la población estudiada. La realización de un proceso inductivo facilita la coherencia del análisis con la información empírica (Alvira & Blanco, 2005).

Al mismo tiempo, hemos optado por una mirada diacrónica que permita comprender los procesos de formación y transformación de la participación laboral femenina y su impacto en las relaciones de género, la maternidad y el empleo -sin perder de vista que el objeto de estudio es la conciliación trabajo/familia con énfasis en el cuidado de los hijos menores de edad-, así como la evolución de los recursos estatales destinados a padres con hijos dependientes. También abordamos una perspectiva sincrónica para comprender las dinámicas socio-familiares actuales, su contenido simbólico, destacando las tensiones y paradojas entre el empleo y el cuidado.

Para responder a la pregunta sobre los cambios ocurridos en el mercado laboral, la familia y en la provisión de recursos fiscales destinados a aliviar el dilema de la

conciliación trabajo/familia en las madres trabajadoras, hemos optado por el método cuantitativo aplicado al análisis de fuentes secundarias. Estas fuentes de información son las siguientes: la Encuesta de Población Activa¹¹ (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE en adelante) (1999-2013) y la Encuesta de Estructura Salarial¹² (EES) (2008-2011). La información de España y de otros países de Europa fue recopilada a partir de EUROSTAT¹³ (y otros referentes sobre las brechas de género de la fuerza laboral y cambios en el empleo los obtuve de la OCDE (2000-2010 y 2007-2011, respectivamente).

Las percepciones y actitudes referidas a la familia, el mercado laboral y el Estado han sido descritas a partir de diferentes estudios de opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas¹⁴ (CIS), mientras que la evolución del uso de tiempo por hombres y mujeres se reconstruyó a partir de la información provista por la Encuesta Empleo del Tiempo (EEE) (2002-2003; 2009-2010) del INE. Y los datos del gasto fiscal de protección social fueron recopilados a partir de lo publicado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2008-2013).

Con la metodología cualitativa abordamos la cuestión del cuidado en las políticas de conciliación y los cambios ocurridos en las políticas familiares durante el período 1999-2013, así como la configuración de la relación que entablan las madres trabajadoras con el empleo y el cuidado. En otras palabras, con esta metodología analizo las fuentes primarias (los discursos de las madres trabajadoras) y fuentes secundarias (políticas de conciliación) de la investigación. Esta metodología permite acceder a los significados, valoraciones y experiencias de la población de estudio y comprender las interrelaciones que se dan en la realidad social, interpretando y dando sentido a los fenómenos de acuerdo con los significados que poseen las personas involucradas (Denzin & Lincoln, 1994; Taylor & Bodgan, 1986). Esto resulta particularmente relevante en esta investigación, ya que nos interesa acceder a las representaciones sociales que dan sentido y orientan las conductas y, específicamente, en este estudio, la prevalencia de un orden de género.

¹¹ De esta fuente se obtuvieron los datos relativos al empleo.

¹² De esta fuente se obtuvieron los datos relativos a los salarios.

¹³ El período es distinto según tema abordado. El rango del trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores entre 25 y 49 años corresponde a 2010-2012, y el gasto en protección social en familia cubre 2001-2014.

¹⁴ Entre los estudios del CIS considerados en esta tesis encontramos: Estudio N° 2182, “Encuesta de Fecundidad y Familia (FFS/ONU). Mujeres, junio de 1995; Estudio N° 2321, “Actitudes y opiniones de los españoles ante el mercado de trabajo”, marzo de 1999; Estudio N° 2529, “Familia y Género (ISSP) relación familia y trabajo remunerado, acuerdos familiares”, junio de 2003; Estudio N° 2552 “Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza”, diciembre de 2003 a enero de 2004; Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, octubre-noviembre de 2004; Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, abril a mayo de 2006; Estudio N° 2744 “Mujeres directivas”, noviembre a diciembre de 2007; Estudio N° 2765 Actitudes hacia el Estado de Bienestar, junio de 2008; Estudio N° 2942 “Familia y Género (II) (ISSP)”, abril-junio 2012; Estudio N° 2997 Barómetro de septiembre de 2013.

Para el estudio de las políticas de conciliación (Ley de Conciliación, Ley de Igualdad y Ley de Dependencia) hemos recurrido al análisis de contenido que permite el surgimiento del sentido latente que procede de las prácticas sociales y cognitivas que instrumentalmente recorren a la comunicación. De esa manera, se facilita la interacción que subyace a los actos comunicativos concretos. Este tipo de observación buscamos así la des-ocultación o revelación de la expresión, donde, ante todo, interesa indagar sobre lo escondido, lo potencial, lo inédito (lo no dicho) de todo mensaje (Piñuel, 2002). Con este tipo de exploración, hemos buscado identificar los códigos y categorías de análisis previamente definidas que faciliten la comparación entre casos (Delgado & Gutiérrez, 1999; Flick, 2012). Para esto, hemos usado la matriz de análisis (ver cuadro N°1) sobre tipos de políticas y modelos de ciudadanía propuesta por María Antonia Carbonero (2007).

Cuadro N°1: Tipología de modelos de género y ciudadanía

Tipos de ciudadanía	Tipos de acciones				Modelos de políticas
	Oferta de servicios públicos	Transferencias públicas	Permisos parentales (específicos)	Permisos parentales no específicos (*)	
Inclusiva de género					activas estatalizadoras de género
De la diferencia					activas familiarizadoras/mercantilizadoras
Tradicional					indolentes mercantilizadoras/familiarizadoras
Pluralista					activas desmercantilizadoras neutras
Igualitarista					activas estatalizadoras no género

Fuente: Carbonero, 2007:19

Con la matriz de análisis anterior hemos analizado las políticas de conciliación consideradas en esta investigación (Ley de Conciliación, Ley de Dependencia y Ley de Igualdad). Además, hemos incorporado información proveniente de las distintas políticas sociales que han permitido la reconstrucción de una ‘línea de tiempo’ sobre el devenir de las políticas, identificando los principales ámbitos de acción y medidas referidas al tema de la conciliación trabajo/familia y del cuidado. Las políticas sociales consideradas en este estudio son: a) políticas de empleo (Planes Nacional de Acción para el Empleo, Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo, Ley 56/2003, Real Decreto-ley 10/2010, Estrategia Española de Empleo 2012-2014, Real

Decreto-ley 3/2011, Real Decreto-ley 3/2012, Real Decreto-ley 29/2012, Real Decreto-ley 16/2013, Ley 11/2013); b) políticas familiares (Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001–2004; Ley 46/2002, Ley 35/2007, Ley 40/2003, Real Decreto-Ley 8/2010 y Real Decreto-ley 20/2011); y, c) políticas de igualdad (Planes de Igualdad entre Hombres y Mujeres, Plan Concilia, Real Decreto 1615/2009, Orden SSI/1710/2013).

Las fuentes primarias en esta investigación corresponden a los discursos de las madres trabajadoras producidos en las entrevistas realizadas en el marco de los proyectos CICLEDES y CIEDES antes mencionados.

La muestra estructural fue definida por un conjunto de atributos que permitieron la distribución de las distintas entrevistas (47 en total) hasta alcanzar un grado de saturación discursiva relevante:

- Mujeres con hijos menores de edad: son los principales actores sociales que despliegan estrategias de conciliación entre la vida laboral y familiar, y a quienes van dirigidas en su mayoría las políticas de conciliación.
- Categoría ocupacional: las personas insertas en el mercado laboral están distribuidas según su edad, nivel educativo, condición socioeconómica; son características que, conjuntamente, van generando diferencias y desigualdades entre e inter géneros. En este estudio, hemos clasificado a las madres trabajadoras en tres grupos ocupacionales como bloques analíticos que dan cuenta de las diferentes posiciones sociales y económicas: las profesionales, las empleadas de cuello blanco y las trabajadoras no cualificadas.
- Edad: mujeres entre 30 y 50 años.

Cabe consignar la exclusión de la muestra de mujeres con puestos directivos en organizaciones sindicales o como elaboradoras de políticas públicas, debido a la capacidad reflexiva o crítica frente al mercado laboral, la familia y el Estado que adquieren como una de las competencias de su cargo.

Casi la totalidad de la muestra se completó con la técnica denominada “bola de nieve” y el resto mediante una difusión pública. La duración de las entrevistas osciló entre 40 minutos -la más breve-y 1 hora y media -la más extensa-. Para su realización se buscaron espacios de fácil acceso y que generaran confianza en las mujeres, como su lugar de trabajo o su casa. En contadas ocasiones, las entrevistas se llevaron a cabo en lugares públicos como cafeterías o bares y, en estos casos, se resguardó la privacidad de la conversación mediante la selección de lugares escasamente concurridos. La información fue grabada y registrada en formato digital la que, posteriormente, fue transcrita en su totalidad, incluyendo los silencios e interrupciones. Para el procesamiento de la información se utilizó el Programa Atlasti.

Cuadro N°2: Número de entrevistas realizadas según categoría y proyecto del cual fue recogido

Categoría ocupacional	CICLEDES	CIEDES	Total
Profesionales	10	6	16

Categoría ocupacional	CICLEDES	CIEDES	Total
Empleadas de cuello blanco	10	6	16
Trabajadoras no cualificadas	10	5	15
Total	30	17	47

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en los proyectos CICLEDES (2010) y CIEDES (2012)

El trabajo con la información producida (entrevistas a las madres trabajadoras) en el marco de los proyectos CICLEDES y CIEDES fue fundamental a la hora de responder a los objetivos planteados en esta investigación. Ambos identifican las diferentes estrategias de conciliación de las madres trabajadoras según su posición de clase y describen la reconfiguración de trayectorias laborales, las preferencias y significaciones asociadas a la maternidad y el empleo.

El primer proyecto posiciona a las mujeres en distintos ámbitos de su biografía laboral y familiar con hitos socialmente relevantes (como el ingreso al mercado laboral, el matrimonio, el embarazo y crianza, el paro). Las preguntas se refieren a los condicionamientos personales y familiares de su dedicación al empleo, los efectos personales y de pareja que genera la distribución de tareas al interior de hogar y las necesidades a las instituciones (como el Estado y el mercado) que definen su integración social.

El segundo proyecto reconstruye las estrategias, trayectorias laborales y las preferencias acerca del trabajo y la familia a nivel micro sociológico (llegada de los hijos, fallecimiento de familiares, etc.) y macro sociológico (situación de crisis económica), dando cuenta de los efectos de la crisis en las estrategias de conciliación, el trabajo y la familia y los procesos de toma de decisiones de las mujeres ante el cuidado. Hemos podido articular ambos proyectos porque el segundo es la continuación del primero y busca una profundización del análisis realizado. En el siguiente cuadro se presenta la agenda temática abordada en las entrevistas:

Cuadro N°3: Temas abordados en las entrevistas en profundidad según proyecto de investigación

<p>“Ciclo económico, desigualdad y empleo: la incorporación de las mujeres al empleo y su impacto sobre la desigualdad”¹⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> — Datos sociodemográficos — Biografía personal de la entrevistada — Biografía laboral — Actitudes hacia el trabajo remunerado — Actitudes hacia la familia — Estrategias y recursos de conciliación 	<p>“Ciclo económico, desigualdad y polarización social: tendencias del empleo femenino en el inicio del siglo XXI”¹⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> — Datos sociodemográficos — Biografía personal de la entrevistada — Trayectoria laboral — Actitudes hacia el trabajo remunerado — Actitudes hacia la familia — Estrategias y recursos de conciliación — Día prototípico — Trabajo de cuidados — Redes de apoyo y externalización de trabajo doméstico y de cuidados — Papel servicios públicos — Perspectiva futura
---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en los proyectos CICLEDES (2010) y CIEDES (2013)

Los discursos de las entrevistas¹⁷ en torno a las estrategias de conciliación, la maternidad, el cuidado y el empleo son muy coherentes y consistentes en los dos proyectos, reproduciéndose en ambos períodos percepciones y opiniones similares. Una diferencia marcada radica en los discursos sobre la crisis y los efectos que tiene en sus vidas; esto puede deberse a la intencionalidad del segundo guión de entrevista en este tema (pregunta explícita) y la inevitable presencia de este problema en la vida de las entrevistadas. La crisis económica otorga un matiz distinto en las percepciones sobre el futuro y la situación actual, pero no modifica sustancialmente los discursos anteriores referidos al empleo, la maternidad, el cuidado y las estrategias de conciliación. Por ello, ambos guiones de entrevistas pueden ser considerados una unidad de análisis con variaciones en el tiempo.

La creación de los códigos está centrada en la producción de dos tipos de análisis: el primero, un posicionamiento que marque la presencia/ausencia de atributos, y, el segundo, que dé cuenta del abanico de posibilidades, situaciones y procesos involucrados en las experiencias desde las cuales las madres trabajadoras elaboran sus discursos. Para esta tesis hemos elaborado categorías y códigos que respondan a los objetivos del estudio cualitativo aquí desarrollado. A continuación, presentamos el conjunto de códigos agrupados por temas.

¹⁵ El guión de entrevista fue elaborado por Inés Campillo y Olga Salido.

¹⁶ El guión de entrevista fue elaborado, discutido y testeado por el equipo del proyecto CIEDES en su conjunto.

¹⁷ Las entrevistas del proyecto CICLEDES fueron realizadas por Inés Campillo, Mercedes Alcañiz y Olga Salido y en el proyecto CIEDES por Tomás Cano.

Cuadro N°4: Categorías y códigos de análisis de las entrevistas en profundidad

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Trabajo<ul style="list-style-type: none">- Significados trabajo remunerado/significados trabajo no remunerado- Sobrecarga/apoyo trabajo no remunerado- Continuidades/discontinuidades de la trayectoria laboral- Hito crucial de cambio- Crisis económica y empleo2. Familia<ul style="list-style-type: none">- Continuidades de la división sexual del trabajo en familia de origen de la entrevistada y familia de la entrevistada/ruptura de la división sexual del trabajo en familia de origen de la entrevistada y familia de la entrevistada- Significados de la maternidad- significados de la familia- Centralidad del empleo/maternidad- Hito crucial de cambio3. Cuidado<ul style="list-style-type: none">- Actividades/emociones- Estrategias y recursos de conciliación- Necesidades/beneficios/demandas de la conciliación- Opiniones sobre las leyes de conciliación |
|--|

Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida en los proyectos CICLEDES (2010) y CIEDES (2012)

La estructuración del análisis fue realizada a partir de la distribución según la clase social de las entrevistadas, manteniéndose los tres grupos de la selección de la muestra cualitativa. Esto indica que cada código ha sido analizado distinguiendo esos grupos:

- mujeres profesionales (abogadas, enfermeras, directora de gran empresa, profesoras universitarias).
- mujeres empleadas de cuello blanco (secretarias, administrativas, comerciales).
- mujeres trabajadoras de servicios no cualificados (servicios personales, de limpieza, taquilleras de metro, conserjes).

Las entrevistas en profundidad son entendidas como procesos comunicativos inscritos en la biografía de la persona entrevistada; por lo tanto, es una información nacida a partir de la experiencia y absorbida por el entrevistado como una interpretación más rica en información que la exposición cronológica o sistemática de eventos (Alonso, 1994). El sujeto que habla -dice Criado (1998)- es un “sujeto conciencia” a quien le corresponde una concepción del discurso como “expresión” almacenada en su conciencia. Este planteamiento conduce a la pregunta por la relación entre la producción de prácticas (discursivas y no discursivas) en diferentes situaciones. El discurso se produce en una situación social que impone unos imperativos materiales y simbólicos que hacen que las prácticas del sujeto varíen en función de la situación. Por ello, la relación entre la producción de los “decires” (dimensión semántica) y los “haceres” (dimensión pragmática) es determinada en cada caso concreto. Y cuando a los sujetos se

les piden razones y motivos de sus actos explican y negocian su imagen y el sentido de su acción, sometién dose a las expectativas culturales que son compartidas y vividas como una exigencia de consistencia o, al menos, los discursos dan cuenta de ello (Criado, 2014). Esto es relevante porque en el discurso emergen las tensiones y contradicciones entre los valores y significaciones del hablante y la diversidad de prácticas puestas en marcha para actuar en la vida social.

El tipo de análisis realizado fue el denominado “análisis de discurso”, que plantea la existencia de un segundo orden que subyace al texto explícito. A partir de este análisis es posible acceder al conjunto de sentidos y percepciones que arman las estructuras del mundo de la intersubjetividad o del mundo social que constituye la experiencia cotidiana de los sujetos, las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas (Rodríguez, 1996; Alonso, 2003). En este caso, reconstruyo los nudos críticos que enfrentan las mujeres de cara a la participación en el mercado de trabajo y las responsabilidades de cuidado expresados en el dilema trabajo/familia a partir del conjunto de sentidos y percepciones relativas a las expectativas y las actitudes hacia el empleo, la maternidad, el cuidado y la ideología de género.

El análisis de discurso es una herramienta apta para la comprensión de valores, creencias e ideologías sociales cuya convergencia articula formas de sentido que orientan a los actores sociales y le otorgan marcos de significados. Todo discurso remite al posicionamiento de quien lo enuncia. Este sujeto usa determinados códigos, relaciones y jerarquizaciones que dan cuenta de su propia ordenación de mundo; cada elemento significativo es ordenado dentro de uno o varios esquemas que actúan como puntos de referencia para quien los enuncia. Los significados se producen por identidad y oposición en un sistema de relaciones que forman una unidad que es analizada de manera conectada. Y el análisis de discurso permite descifrarlos.

El tipo de análisis de discurso elegido es lo que Luis Enrique Alonso denomina análisis socio-hermenéutico donde *“el discurso desborda el texto (...) los textos nos interesan en cuanto que son los soportes y la materialización de un conjunto de discursos que difieren, confluyen y se expresan en un espacio concreto referido a lo social (...) buscamos las líneas de enunciación simbólica que tienden a representar posiciones sociales, en los textos, como productos de una actividad objetualizada”* (Alonso, 2003: 202-203). En el análisis de estos discursos, la producción de las relaciones sociales y de su transformación es crucial; el texto está en su contexto (especialmente) social, buscando los referentes sociogrupales. Aquí los discursos son prácticas desde los intereses sociales y personales situados históricamente; son coherentes con su contexto y pueden ser interdependientes, estratificados, competitivos y conflictivos entre sí. La labor de quien investiga es reconstruir los significados y marcos culturales generados en los procesos de enunciación. De ahí que no sea pensado como una ‘caja de herramientas’ a priori, sino que se le considera siempre en un marco concreto dentro del contexto a investigar; es un análisis de la articulación de mensajes explícitos, con unas reglas de comprensión social, más que lingüísticas (Alonso, 2013).

El análisis de discurso de las madres trabajadoras ha permitido acercarnos a las estrategias de conciliación y a nociones sobre lo público, identificando algunas de sus necesidades de cuidado y sus potencialidades de convertirse en demanda. Es cierto que no esperamos hallar discursos unitarios dispuestos en forma compacta y consistente, sino más bien algunos elementos, fragmentos de orientaciones, creencias y valores envueltos en tópicos cotidianos de su vida diaria que puedan ser hilvanados en una idea coherente sobre el tema de investigación. Aquí hemos considerado algunos elementos sobre lo público asociado a una idea de ciudadanía que pueden estar conectados a las ideas sobre el cuidado, las necesidades y demandas de conciliación. Tal como señaló Ramos (2008), no existe el trabajo, la familia, el ocio y sus respectivos tiempos por separado, sino un conjunto entramado de actividades y tiempos sociales con expresiones verbales específicas.

Capítulo 2: Los fundamentos teóricos de la ciudadanía: conceptos, modelos y debates actuales

Introducción

En las dos últimas décadas, las nociones “ciudadanía” y “cuidado” han despertado una verdadera fascinación en el mundo académico y político. Esto ha traído consigo la revisión de sus fundamentos y la incorporación de nuevas dimensiones de análisis, a la luz del surgimiento de nuevas problemáticas sociales propias de las sociedades posindustriales.

Dos procesos de carácter histórico-político pueden identificarse entre los desencadenantes del renovado interés por la ciudadanía. El primero se refiere a la transformación -y consiguiente cuestionamiento- del carácter social de los modelos de Estado de Bienestar, del empleo fordista y de la atención del cuidado en manos de las mujeres. Y, el segundo, remite a la creciente visibilidad de las necesidades de colectivos emergentes y a la creación de demanda de las madres trabajadoras que deben enfrentar diariamente el problema de la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Estos procesos han sido ampliamente discutidos a lo largo de las últimas décadas, con el objetivo de dar respuesta a las nuevas configuraciones sociales y demandas ciudadanas (Dietz, 1990; Pateman, 1995; Habermas, 1998). A partir de ellos, se ha generado un doble cuestionamiento respecto a las posibilidades reales de los derechos para amortiguar las desigualdades de clase y lograr un avance efectivo hacia la igualdad de género. Esta preocupación surge porque el pacto social regulador de las relaciones entre los individuos y el Estado contiene contradicciones que se expresan en tensiones a la hora del ejercicio de los derechos, debilitando las posibilidades de su materialización. Un ejemplo clarificador de este fenómeno se observa en el caso de los derechos civiles que crean obstáculos en la conquista de la autonomía individual, o en los derechos sociales con restricciones que debilitan las posibilidades de reducir la pobreza (Procacci, 1999).

Por otra parte, la preocupación por alcanzar mayores niveles de igualdad de género surge a partir de la constatación de la existencia de resistencias que atentan contra el desmontaje de los patrones culturales en el empleo y la familia, y ubican a las mujeres en una posición subalterna en la estructura social y de prestigio (Crompton, 1989; Lewis, 1992; Orloff, 1993; Fraser, 1994 y 2007; O'Connor, 1996; Salido, 1998; Lister, 2003; Leira & Saraceno, 2006; Salido & Moreno, 2009).

Por los fenómenos mencionados, es importante revisar la noción de ciudadanía, especialmente, en su dimensión social, de modo que las experiencias de las madres trabajadoras sean entendibles en el marco universal y sustantivo que la noción de ciudadanía conlleva. Este marco destaca el papel del ciudadano y su relación con el Estado y con otros actores del espacio público y privado, desde los cuales emerge el reconocimiento de todos los individuos como miembros de la comunidad política.

Los debates en torno a la ciudadanía han asumido particularidades según los contextos nacionales donde se desarrollan; no obstante, esas discusiones han tenido dos

ejes de carácter global. El primero está centrado en el análisis y escrutinio de la dimensión social de la ciudadanía, que concentran los ataques contra la provisión de derechos, las políticas y los servicios sociales (Procacci, 1999), cuestionándose su efectividad en la concreción del ideal de sociedad del bienestar. El segundo -propio de las sociedades posindustriales- apunta a relevar el déficit de derechos de ciudadanía en distintos grupos sociales, donde la condición de las mujeres como ciudadanas, aparece como un reto pendiente en el acceso, el ejercicio y la participación social (Lister, 1997b y 2003).

Adicionalmente, podemos identificar un tercer fenómeno -propio de la sociedad española- y que nos remite al momento actual: con posterioridad al auge económico que vivió España desde fines del siglo XX hasta comienzos de éste cuando, se concretaron importantes avances en materia de reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las mujeres. El Estado ha mermado considerablemente la provisión de recursos destinados al cuidado, reducido las oportunidades, recursos y bienestar para las mujeres y sus familias. Esta situación pone en duda las condiciones de exigibilidad de los derechos. Esto, a nuestro entender, afianza la pregunta sobre la relación entre ciudadanía y cuidado porque, en medio de la crisis española, la situación de las mujeres trabajadoras ha puesto en tela de juicio las pretensiones universalistas de la ciudadanía y cuestionado la permanencia de las recientes conquistas en materia de conciliación trabajo/familia.

Este capítulo tiene como objetivo reflexionar ante la pregunta sobre la existencia de una noción de ciudadanía *ad hoc* al dilema de conciliación trabajo/familia que viven las madres trabajadoras en el contexto español. Es importante señalar que esta investigación no profundiza en cómo las transformaciones en la noción de ciudadanía impactan en otros grupos en el marco de los debates sobre las nuevas identidades que genera la inmigración, la dependencia, la globalización o la discapacidad, por mencionar algunos. Además, la delimitación de esta pregunta determina la orientación teórica de los debates de la noción de ciudadanía aquí revisados. En este capítulo existe una clara inclinación a conducir el debate hacia los derroteros finales que revisen el dilema trabajo/familia, con especial atención en la cuestión del cuidado desde la discusión de género. Por esto, prestamos atención a la dimensión social de la ciudadanía y la exigencia de titularidad de derechos de las ciudadanas en tanto madres y trabajadoras.

El capítulo se organiza a lo largo de cuatro epígrafes. El primero refiere a la principal tradición del pensamiento político sobre la que se instala la discusión contemporánea sobre la ciudadanía desde la propuesta de T.H. Marshall. El segundo remite a la interpretación de la ciudadanía como pertenencia al Estado-nación y recoge una parte los debates actuales en torno a una ciudadanía posnacional y multicultural. El tercero revisa ese concepto como una relación social vinculado a una práctica dentro de las instituciones sociales. Y el cuarto concentra los debates sobre la ciudadanía de las mujeres desde una perspectiva de género y feminista. Los dos primeros apartados incorporan algunos elementos de las tradiciones de la teoría política liberal, republicana y comunitaria cuando los postulados de la ciudadanía requieren ser comprendidos en un contexto más amplio. Finalmente, como reflexiones finales, integramos diversos

planteamientos de la noción de ciudadanía que son pertinentes para abordar el problema de la conciliación trabajo/familia.

El concepto contemporáneo de ciudadanía

En el mundo académico existe el amplio consenso de que para abordar al concepto de ciudadanía es necesario tener cierto grado de cautela, pues se trata de una noción polisémica, con significaciones diversas y límites difusos. Incluso, podemos pensar a la ciudadanía como un ideal, de alcance potencialmente ilimitado y en el que prácticamente se depositan todos los problemas de filosofía política. Esto por la centralidad que adquieren las relaciones entre ciudadanos y entre ciudadanos y Estado.

El resurgimiento del debate de ciudadanía hace más de dos décadas involucró un amplio abanico de preguntas relativas su origen y formación histórica; a su carácter teleológico y su naturaleza política; a las condiciones procedimentales, contenidos normativos y presuposiciones comunicativas; a la acción social y participación de nuevos actores. Incluso, en medio de los problemas propios de las sociedades globalizadas, se ha revisado su potencial heurístico. Una mención aparte merece el debate sobre las posibilidades reales de contar con una versión homogénea del concepto o, en su defecto, de diversas formulaciones que den cuenta de diferencias sociales y culturales (Turner, 1993 y 2006; Young, 1995; Kymlicka, 1996; Cortina, 1999; Stevenson, 2003; Lister, 2003; Heater, 2007; Bauböck, 2009).

En la actualidad, existen al menos tres dimensiones del debate de ciudadanía que están asociadas a los debates sociológicos y politológicos contemporáneos, que a veces aparecen estrictamente separadas y, en otras circunstancias, conectadas entre sí. Los niveles de articulación de esas dimensiones dependen del contexto social y político y del grado de legitimidad que tiene, como opción política e ideológica, el ejercicio ciudadano. Me refiero a las dimensiones que dan cuenta de distintos aspectos de la noción de ciudadanía.

La primera se refiere al ámbito de la justicia, y se centra en los principios y derechos que definen el estatus ciudadano y, la consiguiente, exigibilidad en la provisión de éstos, en el marco de sociedades de clases que han proclamado la igualdad como motor de su convivencia. Esta dimensión es particularmente importante en esta investigación ya que opera como el marco referencial de objeto de estudio (la conciliación trabajo/familia de las madres trabajadoras). La segunda remite a la tensión entre la identidad y las demandas de los movimientos sociales que buscan que los Estados nacionales otorguen, mediante políticas de diferencia, su reconocimiento social y/o político en nombre de un componente nacional o étnico cultural. Por último, la tercera enfatiza el carácter relacional de la ciudadanía más allá de las contribuciones a la vida pública de ciudadanos organizados de la sociedad civil. Estos aspectos constitutivos de la noción de ciudadanía han surgido como sucesivas oleadas a medida que surgen nuevas demandas de grupos que van cobrando protagonismo y van reactualizando sus bases teóricas y sociales.

La revisión de la noción de la ciudadanía en la actualidad se origina a partir de la expansión de tres procesos socio-políticos convergentes en las sociedades europeas: el

posicionamiento de la corriente neoliberal en el Estado de Bienestar y su impacto en la asignación de recursos; la creciente oleada migratoria hacia el norte desarrollado que desestabiliza las nociones de cultura y los derechos nacionales; y la creación de instancias supranacionales con atribuciones mayores a las de los gobiernos de cada país. A continuación, veremos una breve referencia de cada uno de ellos (Habermas, 1990; Bottomore, 1992; Kymlicka, 1997; Esteban Enguita, 2007).

El primer proceso remite al cuestionamiento de las bondades del consenso keynesiano de los Estados de Bienestar planteándose una fuerte presión en las políticas económicas de los gobiernos de la nueva derecha de Inglaterra y de Estados Unidos. Un momento crucial y, hasta cierto punto iniciático, fue la subida al poder de Margaret Thatcher en Inglaterra y de Ronald Reagan en Estados Unidos. Juntos se convirtieron en defensores de un fundamentalismo de mercado muy crítico del gasto social de los Estados de Bienestar y promotores de la domesticación de la política por parte de los mercados. Los gobiernos de ambos países fomentaron la privatización y la liberalización de los mercados y se movilizó una parte importante de las reformas hacia la transición al capitalismo en los países de Europa central y oriental y una instauración más radical en algunos países de América Latina. Por su parte, en los otros países europeos, esas políticas se aplicaron de manera gradual y desigual (Fraser, 2009). Cabe destacar que el protagonismo del mercado como el proveedor más eficiente de recursos no le restó importancia al papel desempeñado por las familias en el bienestar, sino más bien afianzó los discursos proclives al trabajo no remunerado de las amas de casa (Pateman, 1998).

El segundo proceso se refiere a la presión ejercida por la oleada migratoria desde los países o sectores periféricos hacia los países o centros desarrollados en búsqueda de mejores condiciones de vida. Este hecho pone en discusión el otorgamiento de derechos y beneficios a los recién llegados que los Estados receptores no pueden desatender por el hecho de no contar con la condición formal de ciudadano. Y además, genera la elaboración de demandas reivindicatorias que desestabilizan las bases de las culturas nacionales en nombre de la identidad y la exigencia del reconocimiento en la titularidad de derechos (sociales y culturales) o la integración desde los patrones culturales de sus países de origen. Uno de los hitos que marcó la pregunta por la identidad nacional surgió a partir de la caída de los socialismos reales y la reunificación alemana con sucesivas oleadas migratorias hacia Europa occidental desde los países del bloque comunista que presionaron sobre el mercado laboral y la titularidad de los derechos de ciudadanía. A ellas se han sumado, en distintos momentos, otros grupos provenientes de diversos lugares del mundo que, atraídos por el bienestar del Viejo Continente, buscan mejores condiciones de vida de las que tenían en sus países de origen¹⁸.

Y, finalmente, el tercer proceso influyente en las revisiones del concepto de ciudadanía remite a la creación de comunidades supranacionales que han promovido la tendencia a la internacionalización del trabajo legal y sus exigencias de desplazamiento y residencia legal de los extranjeros. Un hito importante fue el Tratado de Maastricht de

¹⁸ La profundización del complejo problema de los flujos migratorios en Europa durante este período, excede los objetivos de esta investigación, por lo cual no podrá ser abordado.

la Unión Europea en 1992 que ordenó un marco jurídico para la integración económica de la región y promovió una ciudadanía común a los nacionales europeos con libre circulación de personas. No obstante, la apuesta inicial hacia la integración ha cedido, en voluntad política, a una preocupación por la seguridad nacional en un ambiente a la defensiva de ataques terroristas. Así se ha instalado la ideología de la seguridad con énfasis en las políticas migratorias y la restricción del reconocimiento de los derechos a las personas provenientes de terceros países que llevan tiempo residiendo dentro de la Unión Europea.

Cada uno de estos procesos conlleva un reto a los modelos de ciudadanía, ya sea por las necesidades de integración de los grupos de origen foráneo y sus demandas de pertenencia a la comunidad política, o por el replanteamiento de una nueva relación con el Estado que escape del clásico eje inclusión/exclusión.

Gran parte de los actuales teóricos y acciones de los activistas de la ciudadanía abogan por incluir en las nociones clásicas, nuevas formas de derechos como los derechos reproductivos, los culturales y el derecho de participación en la toma de decisiones. Incluso, han centrado la mirada en la extensión de los límites de la pertenencia a la comunidad política, lo que involucra un replanteamiento de las maneras en que los individuos se constituyen en ciudadanos independientemente de su nacionalidad, lo que algunos teóricos denominan como “actos de ciudadanía” (Barry Clarke, 1999; Lombardo & Verloo, 2009).

1. La ciudadanía como estatus. Derechos y obligaciones

Toda construcción del concepto contemporáneo de ciudadanía es deudora obligada del clásico ensayo del inglés T. H. Marshall *Citizenship and social class* de 1950. Su pensamiento emerge en el escenario de posguerra como una expresión de la crítica socialdemócrata a la corriente liberal, presuntamente global y negadora de la intervención legítima del Estado en las relaciones entre las personas y el mercado. Su finalidad no era otra que corregir las desigualdades socioeconómicas emanadas del modo de producción capitalista y del trabajo asalariado (Montagut, 2000). Este acercamiento es un intento por teorizar la evolución de la ciudadanía en las sociedades capitalistas como una búsqueda colectiva de una igualdad social no exenta de tensiones (Añón, 2002; Moreno, 2003). El mayor aporte de Marshall consiste en la incorporación de los derechos sociales al conjunto de los derechos clásicos, vinculando de esta manera la demanda política al quehacer del Estado de Bienestar. Su propuesta promovió una mayor igualdad social a partir de la provisión de prestaciones para el conjunto de la población.

En la formulación de este autor, la ciudadanía se entiende como la estructura de derechos y responsabilidades de las personas en su relación con el Estado y la comunidad política. A saber:

“(…) aquel estatus que se concede a los miembros de pleno derecho de una comunidad. Sus beneficiarios son iguales en cuanto a derechos y obligaciones que involucra.

Aunque no existe un principio universal que determine cuáles son los derechos y obligaciones, las sociedades donde la ciudadanía es una institución en desarrollo crean la imagen de una ciudadanía ideal que sirve para calcular el éxito y es objeto de las aspiraciones. Las conquistas que se producen en la dirección así trazada proporcionan una medida más acabada de la igualdad, un enriquecimiento del contenido de ese estatus y un aumento de personas que se benefician de él” (Marshall, 1998:37).

En esta definición se distinguen dos elementos claves de la ciudadanía: por un lado, los individuos tienen derechos independientemente de sus atributos o características personales y, por otro lado, esos derechos son válidos dentro de una comunidad, específicamente, en el interior de un Estado-nación. De esta manera, la provisión de derechos de ciudadanía exigibles determina la formación de la ciudadanía en una especie de contrato, definición del tipo ideal que abstrae al ciudadano de otro tipo de vínculos sociales (Tilly, 1996).

La igualdad de estatus de ciudadano es el primer impulso en el reposicionamiento de los derechos en la segunda mitad del siglo XX. La propuesta del autor inaugura una tipología de derechos que se desarrolla desde los derechos civiles y políticos hacia los derechos sociales como un continuo de uniformidad interclasista que se extendieron a lo largo de tres siglos en Inglaterra (Bendix, 1974; Marshall, 1998). Esta elaboración permitió entender la ampliación de los derechos de ciudadanía desde la conformación de los modernos Estados liberales hasta el surgimiento del Estado de Bienestar contemporáneo (Fernández, 2005). En el planteamiento de Marshall, los derechos civiles se remontan al siglo XVIII con la superación de la organización estamental del Antiguo Régimen, tras las revoluciones inglesa, estadounidense y francesa. Abarcan los derechos referidos a la libertad individual, tales como el derecho a la libertad personal, de expresión, de pensamiento y de fe religiosa, el derecho a la propiedad, a celebrar contratos y a la justicia. Los derechos políticos nacen en el siglo XIX con la institucionalización del liberalismo y la instauración de la representación electoral; se refieren al derecho a participar en el ejercicio del poder político, ya sea postulando a cargos de elección popular o participando a través del sufragio en la elección de los gobernantes. Finalmente, los derechos sociales surgen en el siglo XX y han consolidado el igualitarismo en los Estados de Bienestar de las democracias industrializadas, al estar asociados al bienestar social y económico de las personas (Marshall, 1998).

Sin embargo, la elaboración evolutiva en tres etapas de la ciudadanía ha sido criticada al menos por dos planteamientos: el primero, referido a la débil contextualización de los derechos en realidades concretas y, el segundo, la limitación al caso inglés indica un particularismo con el cual el autor edifica su propuesta.

El primer argumento mencionado da cuenta de que los derechos se localizan en culturas políticas nacionales y premodernas, según sea el lugar y el tipo de organización social al cual el individuo pertenece, y se basan en una narrativa idealizada de los derechos legales y constitucionales ingleses de los siglos XII y XIV (Somers, 1994, 1999 y 2004). El segundo cuestionamiento sostiene que la tipología marshalliana no responde a los acontecimientos históricos que le dieron origen ni a la participación de

actores e instituciones mencionadas (Giddens, 1985). En términos generales, podría decirse que la descripción histórica del caso inglés realizada por Marshall se fundamenta en una correspondencia entre el desarrollo de los componentes de la ciudadanía y el desarrollo económico; una adquisición progresiva de derechos civiles a los sociales exenta de conflictos; y la aparición de la misma secuencia en otras sociedades capitalistas. La secuencia de derechos propuesta por el inglés merece una mención aparte para el caso de las mujeres, ya que en muchos países los derechos sociales se otorgaron antes que los derechos políticos. De esta manera, queda en evidencia que es necesario profundizar más en las singularidades históricas de la ciudadanía de las mujeres y de otros grupos sociales (Turner, 1993; Somers, 1999; Tilly, 2004).

A continuación, presentamos dos argumentos centrales de Marshall respecto a la extensión y profundidad de la dimensión social de la ciudadanía: a) la dicotomía de la ciudadanía formal y la ciudadanía sustantiva inscrita en marcos normativos-legales; y b) la provisión de derechos sociales como amortiguamiento de las desigualdades. Este último planteamiento se deriva de la idea de ciudadanía sustantiva de Marshall.

a) La dicotomía de la ciudadanía formal y la ciudadanía sustantiva inscrita en marcos normativos-legales

Bottomore (1992) retoma de las lecciones de Marshall de 1950 una distinción importante que ha marcado un punto de inflexión en las explicaciones de algunos problemas sociodemográficos de las sociedades posindustriales. El discípulo del sociólogo inglés -citando los estudios de Brubaker de 1989 y 1992- aborda la distinción entre la posesión del estatus de ciudadano en el ámbito jurídico-formal y la participación efectiva en la esfera pública. En otras palabras, distingue entre “ciudadanía formal”, definida como cierta identidad adquirida a partir de la pertenencia a un Estado-nación, y “ciudadanía sustantiva”, entendida como la disposición de derechos que involucra alguna participación en la vida pública (Marshall & Bottomore, 1998). Esta construcción es retomada por Lister (Lister 2000 en Fudge, 2005) para quien la “ciudadanía formal” denota el estatus legal de membresía en un Estado y la “ciudadanía sustantiva” significa el disfrute de derechos y obligaciones asociados a esa membresía. La primera referencia al estatus proviene de la tradición liberal de los derechos sociales, mientras que la segunda, en tanto práctica, del republicanismo cívico. La ciudadanía formal no garantiza por sí misma su ejercicio ni es un prerequisite para el acceso a ciertos derechos políticos, civiles o sociales; por tanto, no conlleva automáticamente el disfrute de los derechos sustantivos. Empecemos por el primer tipo de ciudadanía.

Ya dijimos que la idea de “ciudadanía formal”, como referencia al estatus, se inscribe en lo que se conoce como tradición liberal de los derechos. Podemos decir, algunos de los elementos de la propuesta de Marshall (y la de seguidores como Bottomore) son discutidos en los postulados del liberalismo contemporáneo. De hecho, la publicación en 1973 de *Theory of Justice*, de John Rawls provocó, en su tiempo, una radical modificación en la naturaleza de los debates de filosofía política al pensar a la

justicia en términos de equidad. Ambos -Marshall y Rawls- valoran la libertad del individuo respecto de la comunidad y defienden una autonomía individual que sea compatible con la concepción colectiva de derechos (Kymlicka, 1995).

Sin embargo, la diferencia conceptual entre ambos autores es más grande que sus similitudes, sobretudo, teniendo en cuenta las condiciones sociopolíticas en las que escriben y la distancia histórica que los separa. Los planteamientos de Marshall se inscriben en un amplio desarrollo y respaldo de las acciones de los Estados de Bienestar (donde se inscriben los Estados socialdemócratas europeos); los de Rawls, en la importancia que asigna al tema de la justicia social (Kymlicka, 1995).

Es cierto que el debate planteado por Rawls es más amplio y confronta la relación entre el individuo y la comunidad; la justicia y el bien común; la libertad y la igualdad, como dimensiones claves en la elaboración de teorías normativas sobre la democracia (Fernández, 2005). Sin embargo, podemos encontrar tres elementos del modelo liberal rawlsiano que nos orientan en dirección a la ciudadanía: a) el contenido estatus de igual ciudadanía (correspondiente a la idea de justicia como equidad); b) la idea de un ciudadano libre e igual; y c) el deber de la civilidad. Tanto la idea “justicia como equidad” como la “posición original” en cuyo origen las personas se encuentran tras el “velo de la ignorancia”, plantean cuestiones cruciales que forman parte de los referentes sobre los cuales se construyen (o dejan de hacerlo) las acciones públicas (tales como las relativas a la conciliación trabajo/familia).

Respecto al contenido de la ciudadanía, podemos decir que en la concepción del individuo rawlsiano se combinan dos valores: la libertad y la igualdad, expresados en derechos. Ambos valores representan las dos tradiciones fundacionales de pensamiento moderno: Locke y Rousseau (Benítez, 2004). Podemos pensar que los principios de justicia son el primer elemento del modelo de ciudadanía liberal rawlsiano, el contenido estatus de igual ciudadanía correspondiente a dos principios de la “justicia como equidad”: (Rawls, 2002: 73)

“a) el derecho de cada persona de tener un “esquema plenamente adecuado de libertades básicas iguales que sea compatible con un esquema similar de libertades para todos” (propio de libertades civiles como la de conciencia, de expresión, reunión, asociación y reconocimiento y de las libertades políticas);

b) las desigualdades sociales y económicas tienen que satisfacer dos condiciones: en primer lugar, tienen que estar vinculadas a cargas y posiciones abiertos a todos en condiciones de igualdad equitativa de oportunidades; y, en segundo lugar, las desigualdades deben redundar en un mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad”.

Estas condiciones de igualdad equitativas son ventajosas si se expresen en cargos y empleos accesibles universalmente; es decir, si regulan la distribución de los recursos sociales y promueven la igualdad más allá de la posición social de los individuos (Rawls, 1999). Y son aplicables en “sociedades bien ordenadas” o capaces de contener las circunstancias de justicia (*circumstances of justice*); esto significa que en sociedades donde no hay ni escasez ni abundancia extremas y las personas son más o

menos iguales entre sí en cuanto a sus capacidades y vulnerables frente a las agresiones de los demás.

Como no existe forma alguna de garantizar la existencia de un principio independiente de justicia, es preciso asegurar una justicia en los procedimientos, con el fin de llegar a resultados adecuados y contenidos en esta idea de justicia como imparcialidad o equidad (*justice as fairness*). La forma concreta que asume la justicia procedimental, base del contrato hipotético de Rawls, es la llamada “posición original”. En ella se refleja la intuición kantiana de que la elección racional de principios no debe verse afectada por la situación concreta, en esa posición los sujetos son concebidos como “racionales y autointeresados”. Estos sujetos son afectados por un “velo de la ignorancia” que les impide conocer el lugar concreto que ocuparán en la sociedad (clase, género, raza, concepciones del bien, etc.). Y dado que no conocen, los individuos elegirán, en un primer momento, los “bienes primarios” o indispensables para satisfacer cualquier plan de vida, con la virtud de ser morales y éticamente neutros. Estos bienes primarios pueden ser sociales (riquezas, ingresos, oportunidades, derechos) o naturales (talentos, salud, inteligencia) (Rawls, 1999). Este *difference principle*, supone una superación radical de la idea de justicia distributiva presente en las sociedades modernas, ya que lo justo se obtiene en la medida que las condiciones de acceso fuesen efectivas para todos.

En Rawls, el ciudadano tiene tres intereses de orden superior que debe promover: la capacidad para un sentido de justicia; la capacidad para una concepción del bien y un plan de vida, fundándose con ello, el segundo elemento de la concepción política del individuo en la idea de “justicia como equidad”, una concepción del ciudadano como un ser libre e igualdad a otros. Estas características dan cuenta de la presencia de personas racionales y del sentido del bien (Benítez, 2004). Si esos atributos presentan las facultades morales que la concepción de justicia debe presuponer que existe en toda persona normal, entonces, se supone que tenerlas en un grado mínimo conlleva a que las personas sean iguales. Las ventajas de los talentosos se justifican si mejoran las condiciones de los peor situados y, en ningún caso, en su deterioro. Esta posibilidad sería más estable que la igualdad de oportunidades pues genera menos grados de resentimiento debido a que los menos dotados tienen menos razones para sentirse perjudicados o tratados de manera inequitativa por el sistema institucional. Así, queda en evidencia que la justicia de los activos sociales -entre ellos, el talento personal-, sólo puede ser pensada en términos de comunidad (Rawls, 1999).

El tercer elemento del modelo del ideal de ciudadanía contenido en la propuesta “justicia como equidad” se basa en el deber moral y no legal impuesto al ciudadano libre e igual: el “deber de la civilidad”. Este deber obliga a los individuos a cooperar en una “sociedad bien ordenada” durante toda la vida, a explicar razonablemente sus decisiones políticas fundamentales al resto de los ciudadanos (libres e iguales), y a esperar que éstos estén de acuerdo con ellas. Esta cooperación social a lo largo del tiempo establece como necesarias la educación en virtudes políticas como la civilidad, la tolerancia, la razonabilidad y el sentido de equidad. Este ideal de ciudadanía se completa con la idea de la autonomía plena de los ciudadanos (Benítez, 2004) y refleja un nuevo estatus moral en el que cada individuo es igualmente importante y no está

sometido moralmente a los demás. La justicia no ha de ser sólo un producto, también un procedimiento, sin por ello caer en un mero método estableciéndose ciertos principios básicos de justicia. Sin embargo, esos principios no se aplican a la resolución de casos, sino que *“el tema principal de la justicia es la estructura básica de la sociedad, o más exactamente, la manera en que la mayoría de las instituciones sociales distribuyen derechos y deberes fundamentales y determina la división de ventajas desde la cooperación social (...) [esas] instituciones [son] la constitución política y las disposiciones prácticas económicas y sociales”* (Rawls, 1999:6).

En esta línea argumentativa, la ciudadanía no está definida en relación al Estado (como en Marshall) sino al conjunto social, y es, al mismo tiempo, condición de posibilidad y resultado de un sistema político justo, en tanto este dote a la ciudadanía de las *circumstances of justice*. Es decir, se constituye un espacio para el desarrollo normativo, propio de las sociedades democráticas avanzadas, donde sea posible discutirse la posibilidad de materializarse el principio de justicia. En estas sociedades, el ciudadano asume un rol activo en la discusión y aceptación de tales principios, asegurándose así, la reproducción cívica de una ciudadanía racional.

Por su parte, la “ciudadanía sustantiva”, entendida como la disposición de derechos retomada en la concepción de Marshall involucra alguna participación en la vida pública (Marshall & Bottomore, 1998). Esta idea puede remontarse, en tanto práctica, al republicanismo cívico. El equilibrio entre derechos y obligaciones alude también a la posibilidad de construir una ciudadanía activa (Fernández, 2005). La interpretación centrada en la provisión de derechos olvida un aspecto fundamental en la construcción y el ejercicio ciudadano: el papel activo del ciudadano que puede introducir un cambio democrático de su propio estatus (Habermas, 1998). En su conjunto, el modelo de ciudadanía republicana contemporáneo considera que ser miembro de una comunidad política se define por el ejercicio de los derechos civiles y, especialmente, de los derechos políticos. Este modelo se presenta sensible a la comprensión del problema del estatus jurídico-político de los ciudadanos, al asociarlo a las dificultades de la inclusión, en especial, de la inclusión política (Añón, 2002).

Para Habermas, el derecho y la política son dimensiones complementarias. De ahí, la necesidad de tener cierta imparcialidad entre las diferentes concepciones de bien existentes en una sociedad. Esto se debe a que no todas estas concepciones se proyectan como representativas del colectivo, por lo cual, el procedimiento discursivo es presentado como producto de una visión pluralista del disenso entre individuos y grupos sociales. La política deliberativa habermasiana no es procedimentalismo “puro”. sino que contiene la toma de decisiones llevada a cabo en el espacio público institucionalizado y de donde emerge la formación de la opinión; juntas conforman el espacio público pluralista de discursos e identidades (Habermas, 1996). Este procedimiento se integra en una nueva dimensión en la que converge la garantía de un listado de derechos básicos (Habermas, 1996:120-123):

1. *“Derechos fundamentales que resultan del desarrollo y configuración políticamente autónomos del derecho al mayor grado posible de iguales libertades subjetivas de acción”.*

2. *"Derechos fundamentales que resultan del desarrollo y configuración políticamente autónomos del estatus de miembro de la asociación voluntaria que es la comunidad jurídica".*
3. *"Derechos fundamentales que resultan directamente de la accionabilidad de los derechos; es decir, de la posibilidad de reclamar judicialmente su cumplimiento, y del desarrollo y configuración políticamente autónomos de la protección de los derechos individuales".*
4. *"Derechos fundamentales a participar con igualdad de oportunidades en procesos de formación de la opinión y la voluntad comunes, en los que los ciudadanos ejerzan su autonomía política y mediante los que establezcan derecho legítimo".*
5. *"Derechos fundamentales a que se garanticen condiciones de vida que vengan social, técnica y ecológicamente aseguradas en la medida en que ello fuera menester en cada caso para un disfrute en términos de igualdad de oportunidades de los derechos civiles mencionados de (1) a (4)".*

Este último sistema de derechos se orienta hacia la "igualdad social", como principio irrenunciable de la construcción de derechos fundamentales y la necesidad de garantizar ciertas condiciones de vida que permitan el goce y ejercicio de las anteriores prerrogativas de carácter civil; no sólo una declaración de buenas intenciones.

Este sistema de derechos de carácter y validez universal -más allá de definir derechos subjetivos- es parte de la cultura política de la ciudadanía. La ley se forma en el poder comunicativo de los sujetos que conforman el mundo de la vida, y de esta manera el sistema de derechos llega a ser discursivamente concertado, democráticamente aprobado y legamente realizado (Habermas, 1996:130 y ss). La teoría discursiva del derecho entiende a la sociedad como una asociación de ciudadanos libres e iguales que forman una comunidad jurídica gobernada a sí misma, de la cual estos ciudadanos son también autores (autolegislación) y se reconocen mutuamente en un sistema de derechos fundamentales. El poder político deriva del poder comunicativo, y éste puede transformarse en poder administrativo por medio del derecho. Más adelante afirma:

"El sistema de los derechos exige la realización simultánea y complementaria de la autonomía privada y de la autonomía pública o ciudadana, que, consideradas normativamente, son cooriginales y se presuponen mutuamente porque la una permanecería incompleta sin la otra (...) El deslinde entre un ámbito de persecución de los propios intereses de uno en términos de autonomía privada, y una esfera pública de la "realización del bien común" no es algo que pueda efectuarse de una vez por todas, como tampoco puede efectuarse de una vez por todas el deslinde del ámbito de la intimidad dentro de esa esfera diferenciada en términos de derecho privado (...) Pero la tematización de estas "cuestiones de límites" no significa ya una intervención o intromisión en las competencias y responsabilidades establecidas. Esto resulta particularmente claro cuando se tiene presente esa estructuración de vía doble de la política deliberativa, es decir, de la doble vía que representan la formación formalmente estructurada y la formación informal de la opinión y la voluntad" (Habermas, 1996: 392).

Así, para generar participación ciudadana en los procesos deliberativos se debe institucionalizar la formación racional discursiva de la opinión y la voluntad política de los ciudadanos de la comunidad jurídica. La expresión de la opinión y la voluntad política transcurre en la democracia deliberativa en distintos espacios públicos – formales e informales- institucionalizados mediante el Estado de Derecho, en el que los ciudadanos acuerdan los objetivos y normas de interés del colectivo. El estatus de ciudadano es otorgado a través las libertades positivas (el derecho a la participación política y a la comunicación).

En la concepción republicana, la formación de la opinión y la voluntad política es el medio por el cual la sociedad se constituye como un todo político. En la práctica de la autodeterminación política, la comunidad se vuelve consciente de sí misma y opera sobre sí en nombre de la voluntad colectiva de los ciudadanos. Pero no basta con que la formación racional discursiva de la opinión y la voluntad política se orienten al éxito, sino que es necesario, además, que en la acción comunicativa se busque el entendimiento, la coordinación de acciones sociales y la creación de identidades personales en los discursos políticos donde convergen las cuestiones pragmáticas, éticas y morales (Habermas, 1996).

La demanda de un posicionamiento de la práctica política que trascienda el conflicto de la ciudadanía y la clase social marshalliano se ha dejado entrever reiteradamente en los planteamientos comunitaristas. Esa relación nuclear olvida que el crecimiento y la ampliación de la ciudadanía no se pueden pensar únicamente a partir de las necesidades de un mercado competitivo y de los poderes del Estado. Esto porque las relaciones laborales del primero y las instituciones del segundo, están en permanente construcción y mediatizadas por esferas públicas que han servido de instancias intermediarias de las fuerzas económicas y políticas. Se trata pues, de una compleja red que incluye la acción de la familia, la comunidad y la sociedad civil que, sumada a la del Estado y el mercado, interactúan presionándose mutuamente y potenciando a los individuos al mundo público –gestor de ciudadanía- o al mundo privado. Esta transformación explicaría mejor las diferencias en la formación de la ciudadanía, incluso para la misma Inglaterra. En esta línea de investigación, los teóricos de la sociedad civil proclives a la civilidad como condición necesaria para una democracia sana, rechazan que el mercado y la participación política sean suficientes para enseñar virtudes vinculadas a la comunidad, ya que eso sólo se aprende en las redes asociativas de la sociedad civil¹⁹(Walzer, 1995).

La idea de sociedad civil compuesta por movimientos sociales, asociaciones locales e instituciones proclives a la democratización, que procuran la extensión y protección de espacios para las libertades positivas y negativas. Además, esta sociedad civil apunta a la creación de formas igualitarias de solidaridad y confianza, sin interferir

¹⁹ En una línea argumentativa similar, Somers (2008) sustituye las abstracciones del Estado y capitalismo de Marshall por el concepto de pautas contingentes de relaciones y prácticas sociales, basadas en el tiempo y en el espacio. Los derechos no se “confeccionan” ni otorgan por el Estado, sino más bien, se construyen a partir de leyes universales e instituciones jurídicas que bajo ciertas condiciones de lugar, cultura política y participación, se pueden transformar en derechos. De ahí que su análisis incluya la familia, la comunidad, la sociedad civil y las políticas públicas.

en el mercado. Las instituciones de la sociedad civil quedan conectadas al Estado por medio de una red de autoridades administrativas y otros cuerpos corporativos, revelando de paso, su carácter político (y no pre-político), ya que emprende tareas relacionadas directamente con el Estado (Somers, 1996; Taylor, 1990 en Honnet, 1999).

La propuesta desde la sociedad civil tiene un fuerte componente político al exigir una activa participación de los ciudadanos en instituciones, asociaciones civiles y organizaciones políticas con principios igualitarios e inclusivos. Su experiencia colectiva aporta la articulación de la voluntad política y de la toma de decisiones colectivas que no es más que un factor crucial en la reproducción de la vida democrática. Esta interpretación se distancia del modelo conservador de la sociedad civil, a menudo, basada en un modelo en el que ésta se asocia al mercado o a la sociedad burguesa. Asimismo, se aleja de otra vertiente de ese modelo (denominado neoconservador) ya que le resta las responsabilidades y funciones al Estado para transferirlas a instituciones (como la familia y la escuela) formadoras y transmisoras de valores culturales asociados al arte, la religión y la ciencia; en tanto es una defensa y perpetuación de un modelo de sociedad tradicionalista y autoritario (Cohen & Arato, 2001).

b) La provisión de derechos sociales como amortiguamiento de las desigualdades

El mismo Marshall sostuvo que la contribución más importante de la idea de ciudadanía reside en su dimensión social. Con la incorporación de los derechos sociales al estatus de ciudadanía, el autor propuso un “*derecho universal a una renta real que no está en proporción con el valor de mercado de quien lo disfruta*” (Marshall, 1998:52). Los derechos sociales se comprenden como derechos a la supervivencia. Se trata de recursos gestionados por el colectivo, de modo, que los beneficios y riesgos (desempleo y precarización de condiciones laborales) son distribuidos entre distintas generaciones (Procacci, 1999; Turner, 2009). Este enfoque permite el asentamiento de las bases para la homogenización social de las condiciones materiales (Ferrajoli, 1994 en Procacci, 1999). El valor de los derechos sociales reside en las posibilidades de cambio social en la medida que aminoran el conflicto y plantean los fundamentos para la construcción de sociedades más justas y democráticas.

La adquisición de derechos es constitutiva de la sociedad de clases, donde la provisión de los recursos públicos era destinada –en la conformación del Estado moderno- a los fines militares de los grupos privilegiados, produciéndose de manera simultánea la explotación de los trabajadores y campesinos en el marco del sistema capitalista emergente (Tilly, 2004). En su conjunto, las revisiones a la propuesta de Marshall ahondan en las disputas teóricas sobre las clases sociales, los orígenes y las causas de la denominada crisis de ciudadanía o de sus mecanismos institucionales y recursos públicos, etc. (Giddens, 1985; Beiner, 1995; Habermas, 1998; Donati, 1999). Estos postulados entienden a la ciudadanía desde sus procesos socio-políticos,

destacando la capacidad de cada sociedad y su sistema político de alcanzar acuerdos relativos a la gobernabilidad política²⁰.

Un aspecto importante de la provisión de recursos públicos que ha cobrado gran realce en el último tiempo ha sido la titularidad de la renta básica como un subsidio garantizado (ingreso pagado) con una alta carga fiscal para el Estado. Se trata de un “derecho a la existencia” otorgado a todo ciudadano por ser miembro de pleno derecho de la sociedad, independientemente, de otras fuentes de renta, como las obtenidas en el mercado laboral. Su función va más allá del combate a la pobreza, la redistribución de la riqueza, o su condicionamiento a las responsabilidades ciudadanas y de sus derechos, como suelen ser los subsidios gubernamentales. La renta básica es otorgada teniendo en cuenta los contextos de riesgo social dominados o amenazados por el desempleo, la precariedad laboral y el descontento con el trabajo remunerado (Doyal & Gough, 1991 en Keane, 2000; Raventós, 2001 y 1999). Su fundamento solidario, extensible a los otros derechos sociales, se basa en la tributación y los impuestos y es uno de los puntos focales de la crisis de la ciudadanía. De este argumento se desprenden al menos dos problemas que son atribuidos a la dimensión social de la ciudadanía.

Una primera dificultad surgida al alero de los derechos sociales remite a su asimilación al otorgamiento de servicios sociales de bienestar. No deben confundirse los derechos sociales con las políticas sociales del Estado de Bienestar ni con los servicios sociales, ya que éstas surgieron como medida complementaria de la integración social, la seguridad política y el desarrollo económico, y no como producto de las luchas políticas de las clases subordinadas (Barbalet en Zolo, 1997). En lugar de libertades individuales, los derechos sociales se ocupan más de las condiciones socioeconómicas y de su goce efectivo, exigiendo obligaciones positivas como dar prestaciones de salud, educación o vivienda. Y tienen una función compensatoria y, a la vez, legitimadora que permite el traspaso de la exigencia de justicia distributiva del Estado a los organismos sociales encargados de la provisión de recursos al conjunto del colectivo. En el fondo, la disputa acerca del carácter de los derechos sociales en comparación con la de los derechos civiles y políticos remite a la naturaleza jurídica-política que los sustenta. Los derechos sociales no tendrían la fuerza normativa, por lo tanto, no pueden ser considerados ‘propriadamente derechos’, sino más bien, como ‘servicios sociales’²¹. En ellos, los individuos no tienen derechos como tales, sino como integrantes de la comunidad, portadores de características específicas por las cuales les son otorgados; la participación en el mercado laboral o la pertenencia a una familia, por consiguiente, no

²⁰ Al problema entre los derechos de ciudadanía, se suman otros relativos al origen y el carácter teleológico de la misma. Otra crítica proviene de una lectura weberiana de la ciudadanía. Para Weber, los elementos económicos, políticos y sociales de la clase están históricamente conectados y se refuerzan en la formación y experiencia de las ciudades occidentales, cuestión que no está demostrado en el argumento de Marshall (Barbalet, 2010).

²¹ En la disputa en torno a la naturaleza de los derechos sociales respecto a los civiles encontramos argumentos opuestos, pero no necesariamente en contradicción. Los derechos sociales refuerzan instituciones intermedias que pueden repercutir en un debilitamiento del Estado. En los derechos civiles, por su parte, prevalece la relación individual y jerárquica con el aparato estatal derivada del contrato político; reconocen en la libertad y el universalismo; y depositan cierta responsabilidad en la ley aspirando a evitar una injusticia o prohibición (Habermas, 1998; Ruiz Miguel, 1994; Procacci, 1999).

son propiamente universales. Su naturaleza le resta fuerza jurídica en términos de titularidad en comparación con los otros derechos (civiles y políticos).

Una segunda dificultad, relativa a los derechos sociales se refiere a las expectativas sobre los recursos asociados a la inclusión social y a la protección de aquellos que, por circunstancias personales o sociales, han estado fuera de los beneficios de la comunidad política. En estos casos, los riesgos se socializan entre quienes tienen capacidades y oportunidades, viéndose obligados a ayudar solidariamente a otros que no cuentan con recursos (Mishra, 1992). Marshall sostuvo que los servicios sociales no necesariamente deben otorgarse libremente, sino en una combinación basada en la justicia social y el mercado. Lo importante de dicha provisión es la ausencia de condicionamientos a la capacidad de pago de los ciudadanos, debiendo estar abierta a todos y no sólo a los grupos más pobres (Bottomore, 1998).

Pese al deber ético y las buenas intenciones de Marshall, en Inglaterra se ha instalado desde hace más de treinta años, cierta marca de inferioridad entre quienes usan los servicios públicos. Esta valoración ha sido fomentada por corrientes de pensamiento neoliberales con larga tradición en el quehacer del Estado y en las organizaciones del tercer sector dedicadas al bienestar social. El neoliberalismo intenta poner en duda la eficiencia del uso universal de recursos estatales y promueve que las personas sean las gestoras de su bienestar, mientras que los recursos del Estado deben ser destinados a grupos más vulnerables y empobrecidos de la sociedad. De esta manera, queda reducida la acción estatal y limitada la noción de igualdad social a la de igualdad de oportunidades.

La corriente neoliberal comentada ha tenido rechazada por quienes siguen impulsando la idea de que el fundamento igualitario existente en la provisión de derechos sociales tenga una efectiva disponibilidad universal de los servicios públicos, aunque esto no necesariamente signifique el uso completamente universal de ellos (Crosland, 1964 en Powell, 2002).

Por su parte, la expansión de la ciudadanía ha aumentado en gran medida debido a la presión social sobre los derechos sociales, sin embargo, la tensión entre los derechos y el disfrute efectivo de las oportunidades de vida, sigue siendo un aspecto no resuelto de la sociedad capitalista²². Para Dahrendorf –discípulo crítico de Marshall- el avance social debe significar la combinación de ambos, provisión y derecho, pero es escéptico ante la actual evolución de la experiencia de los derechos pensados como ‘amortiguadores’ de las desigualdades sociales. Este autor tampoco observaba avances en otros ámbitos centrales de la ciudadanía, como el debilitamiento de la contradicción inclusión/exclusión, por lo que, la ciudadanía no puede ser separada del Estado (Dahrendorf, 2008 en Turner, 2010). El debilitamiento de la lucha social y la emergencia de nuevas demandas ciudadanas, más allá del conflicto de clase, están cuestionando sus fundamentos tradicionales.

Fue el mismo Marshall quien, décadas después de su célebre conferencia sobre la ciudadanía, cuestionó la capacidad del Estado para proporcionar bienestar y, de paso,

²² La trascendencia del Estado supera su versión de bienestar basado en su responsabilidad de expandir gradualmente el espacio de los derechos sociales influyendo en los procesos distributivos, también es decisivo en la formación de identidades y en las coaliciones entre ciudadanos (Korpi, 1998).

criticó la existencia de los derechos sociales como derechos de ciudadanía. En la versión revisada, los derechos sociales se constituyen en la provisión de servicios sociales destinada a cubrir las necesidades individuales sin otorgar seguridad económica ni bienestar universal (Marshall, 1981). Todo ello surge en un escenario muy diferente al de la época dorada del capitalismo, cuando se publicó la primera obra del autor. En el nuevo contexto, a la llegada de los gobiernos conservadores a Gran Bretaña y a los Estados Unidos primero, y a otros países europeos después; se transita en los años noventa a la instalación del Nuevo Laborismo con una serie de cuestionamientos sobre la conservación de los acuerdos del pacto keynesiano referidos a la universalidad de los derechos sociales y la idea de un bienestar condicional (Lister, 1990 y 2000; Mishra, 1999).

Los gobiernos conservadores antes referidos difunden la corriente de pensamiento neoliberal y, tal como pudimos ver, defienden una interpretación particular sobre el quehacer del Estado. Sus políticas sociales son consideradas un instrumento para maximizar y movilizar el potencial productivo de las personas al reducir al mínimo las necesidades y dependencia a los subsidios (Grover y Stewart, 1999). El protagonismo de los ciudadanos en la generación de su propio bienestar va de la mano con un condicionamiento de los beneficios sociales a ciertas condiciones de exigibilidad. De este modo, comienza a legitimarse la creencia neoliberal de que un Estado de Bienestar generoso desalienta el trabajo e incentiva la cultura de la dependencia. Por un lado, el Estado de Bienestar debe animar el emprendimiento personal y la movilización del potencial productivo de los trabajadores y, por otro, el mercado debe volverse flexible para incorporar a los inactivos, entre éstos, a las mujeres a cargo de dependientes. Esta manera de encarar la provisión de los recursos estatales establece una nueva relación entre Estado y ciudadanía.

Las políticas impulsadas en este Estado, especialmente, las de empleo, pueden olvidar que no todos los ciudadanos cuentan con los medios para superar barreras estructurales como la pobreza o el género y, por lo tanto, se requiere incorporar otras medidas que refuercen su consecución (Handler, 2003). El objetivo neoliberal de limitar los derechos de ciudadanía (éstos sin un correlato de obligaciones ni limitaciones) exige una degradación de la esfera pública y una deslegitimación de su valor que impide, finalmente, competir con los servicios y bienes privados, los que terminan convirtiéndose en prestaciones de mejor calidad y estatus. Dentro de esta corriente surgen nuevas estrategias vinculadas al mercado como la individualización, la comercialización de los servicios y, la flexibilidad laboral, que impactan, a su vez, negativamente sobre los derechos sociales (Crough, 1999).

El segundo grupo asociado al Nuevo Laborismo y la Tercera Vía apuesta por el ejercicio simultáneo de derechos y deberes por parte de la ciudadanía. El mismo Marshall señaló, en su momento, que la ciudadanía involucraba obligaciones que no requerían del sacrificio de la libertad individual o el sometimiento absoluto a las demandas del gobierno. Las acciones ciudadanas se enmarcan en un sentido de responsabilidad hacia el bienestar de la comunidad (Marshall & Bottomore, 1998). Si se compara la atención otorgada por Marshall a los derechos y deberes, podemos afirmar que llegado a este punto, el autor destina una menor dedicación a los deberes, incluso,

sus planteamientos resultan poco claros o son incorporados en generalidades sobre el vivir del buen ciudadano. Por el contrario, el deber de pagar impuestos y cotizaciones a la seguridad social como aspectos fundamentales de las obligaciones ciudadanas queda detallado (Powell, 2002).

El menor desarrollo teórico de Marshall respecto de las obligaciones ha llevado a que se generen distintas interpretaciones sobre la relación entre los derechos y los deberes; incluso podemos identificar a fines del siglo XX, la emergencia de un discurso favorable a estos últimos. Fue Giddens (2000), quien en su lema de la nueva política "no hay derechos sin responsabilidades" difundió esas ideas dentro de las ciencias sociales y políticas, e indicó que la libertad es autonomía de acción que exige, a su vez, la participación activa de la comunidad en las decisiones públicas como contraparte a la amplia variedad de responsabilidades asumidas por los gobiernos. Los derechos, por su parte, deben centrarse en la protección de los grupos más débiles y en el fortalecimiento de la sociedad civil, a través de la inversión en capital humano y la promoción de la vida comunitaria. Con este argumento, Giddens supera su propuesta anterior de 1985 cuando otorgaba una mayor importancia a los derechos sociales en la integración social, la seguridad pública y el desarrollo económico (Giddens, 1985). Podemos decir, mirando en retrospectiva, que el programa de la Tercera Vía -impulsado en gran parte con los argumentos de Giddens del año 2000- ha quedado relegado ante las transformaciones del mercado laboral y no existe, hasta el momento, una reactualización de su propuesta en torno a un nuevo Estado de Bienestar, acorde a los tiempos actuales de incertidumbre y riesgo (Alonso, 1999; Esping-Andersen, 2003).

La discusión entre los derechos y los deberes aún no está resuelta. Dahrendorf (1996) ha argumentado con fuerza que los derechos no se pueden vincular a las obligaciones como un *quid pro quo*: la ciudadanía es un contrato social, mientras que el trabajo es una organización privada; ambas con sentidos distintos que marcan estatus distintos en la sociedad. La ciudadanía social como estado 'no económico' es incondicional tal como el derecho al bienestar y -como ocurre en la ciudadanía política-, no son otorgados en función del cumplimiento de deberes. La crítica se materializa cuando los derechos de asistencia laboral se disuelven en productos básicos comercializables y ofrecidos a la venta (Turner, 2010). En la vereda opuesta, otros autores asocian explícitamente los derechos y las responsabilidades (Janowitz, 1980 en Powell, 2002; Janoski, 1998). Una interpretación de esta relación indica que las obligaciones laborales pagadas son elevadas a la condición de obligaciones de ciudadanía, en la que los derechos sociales son condicionales (Lister, 1997).

Con la desestabilización del Estado de Bienestar clásico, se han generado otras dinámicas que potencian la destrucción de la ciudadanía social, reubicando a la familia y al mercado como los proveedores más eficientes de los recursos de bienestar. Parece ser que el debilitamiento de los derechos sociales no produce una ruptura del pacto social, por cuanto es una privación económica y no política; sin embargo, el menoscabo en uno de los componentes de la ciudadanía incide negativamente en los otros. En este caso, sí se produce un retroceso de los derechos sociales; es decir, si se atenúa el objetivo de proveer un mínimo de bienestar social, de disminuir las desigualdades

sociales y de combatir la pobreza, se apagan las condiciones sociales para el ejercicio de los derechos civiles y políticos.

2. La ciudadanía como pertenencia a un Estado-nación

Cuando nos referimos a la pertenencia a un Estado-nación, estamos pensando a las distancias -desde y fundadas en- el origen mismo de la configuración moderna de las relaciones entre el Estado, la nación y la ciudadanía. El Estado nacional es una *“convinciente respuesta al desafío histórico consistente en encontrar un equivalente funcional para las formas de integración social de la modernidad temprana que habían entrado en decadencia”* (Habermas, 1999:82). De acuerdo al sociólogo alemán, el desarrollo del Estado es lógicamente –no históricamente- autónomo del desarrollo de la nación, al punto de existir una tensión entre el fundamento genealógico y el republicano. La *natío* emerge como concepto opuesto a *civitas* referido a una comunidad de origen común (territorio, lengua, tradiciones) no constreñida a un marco estatal.

La nación puede pensarse como un concepto restrictivo, definido por delimitación respecto de lo extraño. A fines del siglo XVIII, la idea de nación fue orientada hacia la idea de “comunidad imaginada” con lo que adquirió una envergadura revitalizante (Renan, 1947; Ousset, 1980; Anderson, 1993). Este nuevo carácter abasteció a dicha noción de una identidad colectiva y estatal que servía de defensa frente a lo foráneo. Frente al carácter político de la ciudadanía, la nación expresaba una naturaleza prepolítica, *“la identidad nacional se mueve de modo peculiar entre la inclusión ampliada y la renovada exclusión”* (Habermas, 1999:109). Aquí la nación es catalizadora de la transformación del Estado en democracia y permite la emergencia de un nuevo vínculo solidario entre desconocidos; la pertenencia al Estado deja de definirse por la pertenencia adscrita y llega a ser pertenencia adquirida de los ciudadanos; se pasa de miembro del Estado a ciudadano.

A diferencia de la idea de ciudadanía de la primera mitad del siglo XX, con derechos enmarcados en límites nacionales, en la actualidad hay demandas localizadas y legitimadas por los discursos de los derechos humanos y la movilización de demandas en distintos niveles y sin límites territoriales (Soysal, 2000 y 2012). En este sentido, el análisis de Marshall, pese a su influencia en el pensamiento contemporáneo, sucumbe ante nuevos problemas relativos a los flujos y relaciones internacionales en los que los ciudadanos de hoy superan la correspondencia tradicional entre ciudadanía y pertenencia al Estado-nación (Stevenson, 2003). El conflicto capital-trabajo eje central de la ciudadanía marshalliana, ya descrito en la discusión previa, resulta limitado para explicar los problemas existentes en el marco de la guerra y los movimientos migratorios desde las regiones pobres del este y del sur hacia los países ricos y desarrollados del norte. Esta situación, agudiza la tensión entre los fundamentos universalistas y las exigencias particularistas de los recién llegados (Habermas, 1998).

En la última década, el interés por el estatus y la pertenencia a un Estado-nación, así como el socavamiento de su soberanía han cobrado particular realce a partir de las

tendencias globalizadoras. Los flujos migratorios hacia los países desarrollados, los procesos de multiculturalidad, y, junto a ellos, la inseguridad surgida a partir de los actos terroristas del 11 de septiembre de 2001, determinaron el futuro de la injerencia de la Unión Europea en las políticas nacionales de los Estados. Así, se produce una europeización, y el reconocimiento de que el Estado-nación no es más que un espacio de pertenencia junto a otros (el local y el transnacional) en el que se ejercen derechos y se reivindican demandas ciudadanas. La reivindicación de derechos y la participación política en distintos niveles de acción evidencia que la ciudadanía no está sólidamente vinculada a la nacionalidad. Podemos hablar, entonces, de una ciudadanía posnacional, en la cual no hay una desvinculación de la ciudadanía y la nacionalidad, sino más bien un reacomplamiento²³ (Lister, 2008).

Del nuevo modelo posnacional de ciudadanía surgen dos visiones opuestas. La primera se muestra favorable al acceso a los sistemas nacionales de derechos y obligaciones, sin necesidad de pertenecer a la comunidad nacional; mientras que en el espacio transnacional, los ciudadanos participan activamente fuera de los mecanismos de representación local. En esta interpretación, la ciudadanía es concebida como una mediación institucional entre el Estado y la sociedad civil; el gobierno y el pueblo; la organización política territorial y sus miembros. La gobernanza europea, en este caso, involucra una asociación entre instituciones de la UE, gobiernos nacionales, autoridades regionales y locales y la sociedad civil, formando la denominada 'red de Europa' (Enjolras, 2008).

La segunda versión tiene una connotación negativa; la UE y sus procesos de integración estarían afectando a la ciudadanía, especialmente al desarrollo de una concepción regional y a los modelos nacionales (Lister, 2008). En este escenario, surge una paradoja: el Estado en una época de normas y doctrinas de derechos humanos es cada vez más restringido en términos de su capacidad para imponer limitaciones étnicas y culturales sobre los bienes sociales, mientras que la religión, el idioma y la cultura determinan quién es un ciudadano y quién no. Un ejemplo claro de esta situación se observa en ciertos Estados europeos (Gran Bretaña, Alemania y los Países Bajos) que invocan la igualdad de derechos, la tolerancia, el respeto a la ley y el laicismo; sin embargo, estos valores liberales se endurecen bajo la premisa que aquellos individuos que no comparten esos valores han de ser excluidos de la comunidad, creando una situación en la que el Estado se convierte en un privilegio de los países liberales (Joppke, 2008).

La autoridad política en la UE oscila entre lo local y las instituciones políticas transnacionales. El desarrollo de la ciudadanía posnacional involucra la extensión de derechos de los inmigrantes no ciudadanos, desdibujándose así la dicotomía entre nacionales y extranjeros. Actualmente, es frecuente presenciar movilizaciones en torno a derechos colectivos asociados a identidades conectadas a discursos transnacionales y agendas de derechos humanos que superan lo nacional. Esta claro que este fenómeno no

²³ Consideraré en este epígrafe solamente la reconceptualización de la ciudadanía a la luz del marco posnacional, junto a la emergencia de la Unión Europea y sus políticas reformuladoras del estatus de los ciudadanos. En este marco, se elaboran las políticas de conciliación trabajo/familia europeas que revisaremos en los capítulos siguientes.

pone fin al Estado-nación-organizador de derechos y defensor de la cultura nacional, sino más bien, reconoce una ciudadanía con variadas formas de membrecía, prácticas individuales y grupales activadas con o sin Estado y donde se alterna el lugar de participación.

Más allá de la experiencia, podría pensarse que la ciudadanía posnacional es un concepto para narrar el cambio en muchas instituciones y localizar a la ciudadanía en un discurso transnacional, con múltiples esferas públicas reificadoras de la agencia del Estado-nación y la soberanía. Pese a que no forma parte de sus metas, en la ciudadanía posnacional existe un cierto quiebre del vínculo entre la comunidad nacional y el ciudadano, ya que muchos derechos quedan sin anclarse en identidades colectivas - como sucede con la membrecía de largo tiempo de ciudadanos inmigrantes- con derechos y privilegios y sin un estatus formal de ciudadanía. Este problema revela la complejidad de la conformación de la ciudadanía, así como de las distintas experiencias y ejercicios ciudadanos, sin tener que agruparse en una sola noción de ciudadanía asumida como la predominante, especialmente, cuando estamos en presencia de sociedad multiculturales.

Pese a todo, incluyendo sus límites difusos y la nueva recomposición y conceptualización, la ciudadanía sigue siendo el puente entre el pluralismo y la unidad política básica; actúa como filtro a través del cual algunos elementos constitutivos son necesarios para comunicarse con el Estado. El vínculo Estado-nación-ciudadanía es una manera de legitimar la gestión gubernamental ante las dificultades de enfrentar políticamente la realidad del multiculturalismo. En otras palabras, si la ciudadanía es mediadora -y la globalización y el multiculturalismo, la nueva realidad-, el Estado-nación viene a ser el marco dentro del cual se vive (Zapata, 1999 y 2003). La ciudadanía se circunscribe a las fronteras de un Estado nacional; por lo tanto, es erróneo hablar de ‘ciudadano del mundo’, pues la ciudadanía también se extiende más allá del Estado a través de instituciones y prácticas que no pueden ser captadas por este concepto. Un término más preciso es ‘ciudadanía global’ para referirse a la expansión de prácticas que van más allá de las fronteras nacionales derivadas de la movilidad de personas y de ideas, imágenes, productos, valores y preocupaciones²⁴ (Rawls, 1999 en Isin y Turner, 2007).

Si asociamos este debate a un aspecto fundamental de la ciudadanía de Marshall: el empleo, podemos decir que, por definición o por naturaleza, la ciudadanía es ajena a la inmigración. El inmigrante sólo puede aspirar al estatus provisional, parcial o transitorio y, en definitiva, a un estatus inferior al cual accede por “la igualdad en las condiciones de trabajo y el acceso a servicios” o “la concesión de derechos cívicos y políticos a los migrantes residentes”, elementos que definen quiénes son ciudadanos y por qué llegan a serlo (Lucas, 2001). Una de las principales contradicciones asociadas a la existencia del mercado laboral en un mundo globalizado es la facilidad a la libre circulación de capitales y, al mismo tiempo, la imposición de restricciones de los

²⁴ Fernando Vallespín lleva este debate a España analizando el papel del Estado como negociador; propone que la idea de ciudadanía sea más amplia y de cabida a un pluralismo nacional, étnico y cultural, cuestión ineludible en casi todas las sociedades. Esto contribuiría a la revitalización de lo político como el ámbito en que todos actuamos en igualdad de condiciones (Vallespín, 2000).

trabajadores a nivel internacional, a quienes se criminaliza y solicita en nombre de la flexibilidad, una mayor movilidad dentro de las fronteras nacionales (Beck, 2000).

En las sociedades actuales se observan problemas de distinta naturaleza en las experiencias laborales de ciertos grupos, entre ellos, los extranjeros. Uno de ellos remite a la modalidad de trabajo precario que no otorga acceso a un empleo estable ni a derechos sociales y laborales. Este tipo de empleo se expande con fuerza entre los países europeos, sin que las barreras impuestas por el Estado-nación logren contener la demanda de los trabajadores a mejores condiciones laborales dentro de las fronteras territoriales. La noción de ciudadanía se vuelve así más compleja debido a que la condición jurídica y los derechos de migrantes internacionales están determinados por su relación con dos Estados. La denominación *denizenship* y la ciudadanía ‘externa’ son las dos caras de la misma moneda que aún no tiene solución; con derechos y oportunidades que no pueden determinarse observando un sólo Estado (Beck, 2003 y Bauböck, 2006 y 2009).

Tal vez uno de los principales ejes que mueve la discusión en torno a los flujos migratorios y la revitalización de las fronteras supranacionales y locales ha sido la dualidad identidad/diferencia. Distintos grupos y movimientos sociales cuyas demandas han sido catalogadas como “políticas de reconocimiento” y “políticas de la diferencia” confluyen en formas de pluralismo cultural en el amplio y ambiguo concepto de multiculturalismo²⁵. Esta discusión se inscribe en la tradición teórica denominada ‘comunitarista’, cuestionadora de las nociones de individuo, la ética procedimental y la razón instrumental. Esta corriente busca la revocación de algunos conceptos nucleares del pensamiento moderno mediante la articulación de una ética sustantiva (sustitutiva del predominio moral de la ética procedimental) y el reconocimiento de la identidad personal y colectiva (Benítez, 2004).

El pluralismo cultural del que hablamos ha demandado la politización de la esfera privada y la adopción de su punto de vista en la esfera pública, así como la transformación de los términos universal y particular (Seligman, 1992; Delanty 2000; Enjolras, 2008). Ambos tipos de políticas hacen eco e involucran al menos tres aspectos que inciden en el modo de comprender la noción de ciudadanía y, por tanto, en la forma que se prefiere sea realizable.

El primer aspecto influyente apunta a la manera de cómo se integran las personas a la cultura; es decir, a un sistema de creencias, valores y prácticas que otorgan sentido y coherencia a sus vidas y proveen del marco normativo-estructural sobre el cual definen sus relaciones sociales. El segundo reivindica la pertenencia a una cultura específica, con lengua, costumbres y origen común que posibilita la imaginación y edificación de los proyectos nacionales. Y, el tercero, involucra la aceptación y defensa de los derechos de los grupos para los que la identidad suele ser un aspecto crucial de su

²⁵ Las teorías del multiculturalismo intentan diferenciar entre lo social y lo cultural por medio de la identificación de cuatro tipos o dimensiones: el cosmopolitismo, el pluralismo fragmentado, el pluralismo y la asimilación interactiva (Hartman y Gerteis, 2005 en Turner 2006). En su conjunto, el multiculturalismo involucra una variedad de combinaciones de asociación y cohesión que van desde la idea que los distintos grupos sociales mantienen su solidaridad interna hasta que la sociedad está fragmentada por las relaciones conflictivas, incluso competitivas, entre los distintos grupos (Turner, 2006).

conformación. Estos tres factores determinantes confluyen consistiendo en “*la incardinación cultural de los seres humanos, la inevitabilidad y deseabilidad de la diversidad cultural y del diálogo intercultural y la pluralidad interna de cada cultura*” (Parekh, 2000: 338 en Enguita, 2007: 269). Pero ambos tipos de política (reconocimiento y diferencia) también pueden separarse en función de las críticas formuladas contra el liberalismo.

La actual “política de reconocimiento”, nacida bajo el universalismo, reivindica con vigorosa fuerza que cada persona sea reconocida de acuerdo a su identidad única (Taylor, 1993). No obstante, el ideal marshalliano de la ciudadanía igualitaria y universal ha prevalecido omitiendo las diferencias entre los grupos e individuos. En la práctica, el reconocimiento de la igualdad y equidad inicial se expresa en un complejo engranaje de derechos individuales que incluye, tanto una identidad moral común como las diferencias culturales. Esta perspectiva se aleja del liberalismo ortodoxo que, en nombre del universalismo, esquiva esas diferencias. Esta es la conocida crítica de Taylor a Dworkin para quien el trato igualitario (también se puede aplicar a la igualdad distributiva referida al derecho a acceder en igualdad de condiciones a los mismos recursos) es central, independiente del fin que se persiga. Es decir, no puede haber distinciones de ningún tipo porque violaría su norma. Este liberalismo y ciertas políticas de igualdad de trato no aceptan la diferencia; por el contrario, aplican las reglas que definen los derechos de ciudadanía de manera uniforme, desconfiando de las reglas colectivas (Taylor, 1993). La evidencia indica que una política de derechos iguales para todos no ha sido suficiente para satisfacer el ideal de igualdad ni reconoce las necesidades de cada grupo.

Por su parte, las “políticas de la diferencia” buscan el reconocimiento de la especificidad identitaria. Estas políticas visibilizan los límites de la ciudadanía política-jurídica, obligándola a adaptarse a las demandas de los grupos que presionan e instalan de manera explícita la necesidad que las instituciones practiquen la diversidad y la amparen jurídicamente. Las demandas por el reconocimiento y la diferencia se agrupan en variados cursos de acción: aquellas impulsadas por las minorías nacionales herederas de un territorio, costumbres y lengua común, con cultura propia que luchan por el derecho al autogobierno y la preservación de su cultura. Esta reivindicación apela a la modificación de las condiciones jurídicas y políticas, ya sea para la formación de un Estado plurinacional o, en su versión más radical, para alcanzar la independencia. Y están aquellas demandas que provienen de las minorías étnicas o de los grupos inmigrantes que buscan derechos multiétnicos y, con ellos, una integración y participación plena en la cultura y nación residente, sin renunciar a aspectos fundamentales de su identidad cultural. En otras palabras, si tienen necesidades específicas desean satisfacerlas con políticas diferenciadas (Taylor, 1993).

La convivencia de las “políticas de la diferencia” en sociedades liberales occidentales supone que los derechos de las denominadas minorías no opriman los de otros ni que un grupo dominase a sus integrantes. Los derechos promovidos por esta visión y, en un sentido más amplio, aquellos de las minorías étnico-culturales con derechos legales, políticas públicas y provisión constitucional, como el

multiculturalismo no afectan las virtudes y prácticas del juego democrático ni de la ciudadanía (Kymlicka, 1996; Kymlicka & Norman, 2000).

En su versión más extrema, una ciudadanía multicultural puede avanzar hacia un espiral de reivindicaciones que agote la posibilidad de alcanzar una integración de las diferencias, y en términos jurídicos, el respeto a la ley. En esta tendencia, una vez generalizado las excepciones se anularía la eficacia de la ley, no siendo capaz de emitirse juicios políticos sobre identidades que pueden ser favorables o desfavorables para cada grupo social. Más aún, contempla la misma valoración a identidades tan disimiles, en su aporte al bienestar, la libertad y la igualdad como si fuesen realidades positivas *per se* y no construidas. De esta manera, el multiculturalismo impide determinar los límites que equilibren el otorgamiento de derechos y la posibilidad de pensar una versión práctica del principio de igualdad (Fraser, 1995; Sartori, 2001; Enzenberger 1992 en Enguita, 2007).

3. La ciudadanía como práctica y relación social

En los epígrafes previos hemos recogido parte de la discusión teórica de la noción de ciudadanía desde sus dimensiones jurídica (explorando en la reducción de las desigualdades de clase y las posibilidades de exigibilidad de los derechos sociales), política (revisando la pertenencia al Estado-nación) y social (realización de ciertas acciones que expresan propósitos y necesidades personales, y la participación en actividades orientadas al bien común). Ahora avanzaré hacia una interpretación relacional de la ciudadanía como uno de los principales aportes desde la sociología. Esta búsqueda surge a partir de los duros cuestionamientos que enfrenta la ciudadanía en su fundamento teórico y ejercicio liberal, llegando incluso a hablarse de crisis de la ciudadanía (Walzer, 1995; Procacci, 1999; Donati, 1999; Turner, 2007 y 2006; Baker & Shryock, 2009).

Como ya vimos, existe una relación contradictoria entre la ciudadanía profundamente arraigada en principios universalistas y categorías hegemónicas, y una noción de derechos constantemente presionada por diversos grupos que vienen a desestabilizarla. La noción de igualdad de la ciudadanía liberal es la fuente de sus logros y, al mismo tiempo, de sus limitaciones. La promesa de inclusión contenida en la declaración de igualdad ante la ley socava cualquier tipo de discriminación por parte del Estado y se sostiene en una generalización de la estructura social que oculta las diferencias. Así, la interpretación predominante de la ciudadanía es vista como una categoría exclusiva que limita la membresía a normas específicas y, simultáneamente, las condiciones socioeconómicas y culturales determinan en última instancia los términos de la pertenencia.

Sin embargo, detrás de esa aparente contradicción se manifiesta su potencial liberador que entra en juego cuando se pone en práctica: la ciudadanía es simultáneamente emancipatoria y dinámica ya que impulsa en distintos momentos una ampliación del estatus ciudadano, o sucede una sustitución de las estructuras que oprimen las condiciones más igualitarias e inclusivas. Los elementos constituyentes de

la ciudadanía son inciertos y, a menudo, contradictorio por lo que es difícil esbozar una noción más compleja y precisa (Roy, 2007).

Esta aparente paradoja y otras contradicciones existentes en la noción de ciudadanía pueden ser abordadas desde una interpretación relacional que explore los contextos históricos y socioculturales de las sociedades donde se constituye. Cabe recordar que la ciudadanía es histórica porque descansa en significados acumulativos y compartidos por la comunidad, y llega a ser contingente por la reafirmación de la identidad, entendida como una interacción estratégica ante el fracaso de un conjunto de demandas corporeizadas en individuos con género, nacionalidad y la etnia y, no como mera expresión de la acción (Tilly, 1996).

En este sentido, la tesis marshalliana de entender la ciudadanía como estatus ha sido renovada en las últimas décadas por numerosas revisiones entre las que destaca el énfasis en el carácter relacional de los derechos. Los derechos de ciudadanía son otorgados como un conjunto de “créditos exigibles” formados de manera contingente y asignados a los miembros de sociedades civiles y culturas jurídicas diferenciadas, aunque estén dentro de un Estado. El discurso de las leyes comunes es una expresión de los derechos dirigidos a ciertos grupos cuyas demandas, aun siendo legítimas, se fundamentan en intereses privados conviviendo bajo un mismo territorio. Entendida así, la ciudadanía deja de ser una cosa y se convierte en una práctica social con múltiples interacciones, ya sea con el Estado –que es lo que define el carácter político de la ciudadanía-o con la sociedad como un todo (Somers, 1994 y 1999).

La revisión de la ciudadanía marshalliana fue el punto de arranque de la interpretación relacional -aquí considerada- que supera el argumento centrado en las desigualdades de clase y derechos de ciudadanía, y la omisión de las relaciones entre actores e instituciones, además de las redes asociativas de la comunidad. Se trata, por tanto, de un proceso histórico puesto en práctica que coincide con la historia política de cada sociedad occidental (Luckas, 1999), y le otorga una inteligibilidad procesual, abriendo con esto, la oportunidad de entender la injerencia de roles tradicionales (Levín, 2004). Esta mirada favorece una lectura distinta de la ciudadanía porque la sitúa en espacio y tiempo determinado, dando a conocer la red de relaciones entre individuos insertos en diversas instituciones sociales (Turner, 1993; Nisbet, 1994; Tilly, 1996; Somers, 2008).

El punto de vista de la ciudadanía centrado en lo relacional localiza las identidades en conexión entre individuos y grupos; por lo tanto, viene a quebrar el individualismo metodológico que ha fundamentado por largo tiempo el análisis de la realidad social, como actores racionales y autónomos en sus decisiones y acciones, enfrascados en una subjetividad profunda (individualismo fenomenológico). La nueva versión se caracteriza por una serie continuada de transacciones, pero que trasciende el vínculo entre personas con derechos exigibles y obligaciones para la membresía y la relación con el Estado establecida en el contrato social. Esta definición de ciudadanía asentada en los principios ilustrados forma una especie de contrato que abstrae los vínculos entre personas y que otorga la especificidad social (Tilly, 1996).

Se trata de una revisión elaborada por Margaret Somers donde la idea de la ciudadanía como el “*derecho a tener derechos*” de Hannah Arendt (Arendt, 1998:247)

es vista no como un derecho civil, jurídico o social, sino como un reconocimiento, inclusión y membrecía en la sociedad política y la sociedad civil. No se trata de un estatus legal de ciudadano, sino de un derecho del ser humano donde los portadores de derechos no son seres pre-sociales ni pre-legales, sin fundamento institucional ni relaciones sociales. En esta versión, la premisa arendtiana combina el principio de libertad individual del liberalismo con la solidaridad y membrecía de la sociedad civil del republicanismo y comunitarismo con una alta preocupación por las demandas asociadas a la igualdad, el reconocimiento y la inclusión. La ciudadanía no se puede explicar desde los derechos confeccionados y otorgados por el Estado, sino dentro de instituciones jurídicas que bajo ciertas condiciones espaciales, de cultura política y de participación podrían convertirse en derechos. Debe pensarse el *locus* histórico de formación de la ciudadanía en la relación Estado-capitalismo, agregándose la familia, comunidad y vida asociativa (sociedad civil) (Somers, 2008).

En cierto punto la propuesta de Margaret Somers se vincula a la de Pierpaolo Donati (1999) en un sentido laxo. Para este sociólogo y filósofo italiano también la ciudadanía es una relación social construida desde la historia propia en la que confluyen distintas dimensiones de la realidad: psicológicas (sentimientos de pertenencia), culturales (ciertos modelos de vida que representan características nacionales), económicas (la participación en sistema de intercambio y transferencia de recursos), sociales (compartir determinadas reglas de vida) y jurídicas (cierta ordenación codificada de derechos y deberes). En su conjunto, la ciudadanía posee una dimensión política esencial, pero es más que eso, es una

“(...) relación social compleja que asocia entre sí a los miembros de una comunidad política (las personas humanas y los sujetos sociales), equilibrando dinámica y contextualmente sus derechos y sus obligaciones, de tal manera que movilice las energías, los recursos, los valores de las diversas autonomías sociales (posteriormente se dirá en qué sentido), mediante un espectro muy amplio de instituciones en las que el Estado representa, de un lado, el límite de su común compatibilidad, de otro, un sistema de valores y reglas que garantiza su efectiva auto-valoración” (Donati, 1999:46).

No se trata de abandonar el universalismo, sino de poner en práctica una variedad donde se produzca una articulación diferenciada y plural de la ciudadanía. Su ejercicio da cuenta de un conjunto de formaciones sociales en las que cada sujeto social porta los propios derechos y deberes en tanto ciudadano, en virtud de su identidad e intereses y de su relación con el mercado, el Estado y organizaciones de la sociedad civil (Donati, 1999). La interpretación relacional de la ciudadanía deja de lado la idea de la posesión individual de derechos *per se* otorgada por el Estado, y avanza hacia una comprensión del quehacer del yo ciudadano actuando en distintos lugares y espacios políticos, no circunscritos exclusivamente al ámbito estatal. Se trataría de una actitud enfocada hacia un universalismo a posteriori que transcurre de la convivencia y la experiencia diferenciada y la alteridad (Barry, 1999). Esta participación sería el conjunto de formaciones sociales portadoras de derechos y deberes de ciudadanía, no

encontrándose *dentro* de la sociedad, o *desde* el sistema a los individuos, sino que son llevadas por los sujetos sociales cuyas prácticas ciudadanas se han institucionalizado en determinados procesos y estructuras, conectados con el sistema político-administrativo (Donati, 1999).

Tanto Margaret Somers como Bryan Turner entienden la ciudadanía como proceso y práctica. Sin embargo, la socióloga estadounidense rechaza la definición de estatus de categorías de personas proponiendo la definición de Polanyi como un conjunto de prácticas integradas, dependientes y constitutivas de relaciones y expresiones políticas que tensionan la membrecía, los derechos y deberes de una comunidad nacional. Por su parte, el sociólogo inglés, la entiende como un conjunto de prácticas políticas, económicas, jurídicas y culturales que definen a una persona como miembro competente de la sociedad y dan forma al flujo de recursos. El énfasis de Turner en la idea de práctica aproxima su definición a un campo sociológico distinto a la forma legal, centrándose en las diferencias, en el poder desigual de las clases, problema concomitante al de la distribución de recursos en la vida social. En otras palabras, más que estar dentro de un marco restringido de derechos y obligaciones, la ciudadanía es un proceso dual: incluyente porque involucra cierta reasignación de recursos y, excluyente en la construcción de identidades sobre la base de una solidaridad común (Turner, 2001 y 1993).

La mirada procesual de la ciudadanía no sólo abre la posibilidad de entenderla a partir de la dinamicidad para captar nuevas realidades (Levín, 2004), sino que, además, permite una comprensión relacional de la ciudadanía en la cual se visibiliza la red de relaciones entre individuos insertos en distintas instituciones sociales y, en un sentido más amplio, el conjunto de prácticas participativas que definen a las personas como miembros de una sociedad²⁶ (Turner, 1993; Nisbet, 1994; Tilly, 1996; Somers, 2008).

Con la interpretación relacional de la ciudadanía se puede superar la visión dicotómica y antagónica de las dos principales corrientes que la componen: una centrada en el Estado y la otra democrática no centrada en el Estado; la primera enfocada en la distribución de los recursos del bienestar y, la segunda, en la participación de los ciudadanos. Mi atención girará menos en el Estado, en otra institución en particular o, en las identidades, y más en la interacción y significados asociados al empleo-cuidado-políticas. Desarrollaremos esta idea al finalizar este capítulo.

4. La ciudadanía de las mujeres: perspectivas y aportes desde la teoría feminista

Los planteamientos de Marshall y los de los otros autores de las distintas corrientes teóricas de ciudadanía mencionadas han sido revisados desde la teoría

²⁶ El énfasis de la ciudadanía como práctica es cercana a la tradición republicana civil. El renacimiento de esta tradición en la actualidad representa una reacción contra el individualismo predominante del paradigma de la ciudadanía liberal. La demanda de una política colectiva y activa como esencia de la ciudadanía es crucial en el republicanismo cívico contemporáneo (Lister, 1997:2).

feminista. El gran aporte proveniente de estos argumentos ha sido la visibilización y posicionamiento de los asuntos de las mujeres como fundamento de las transformaciones actuales y su asociación a las reivindicaciones para amplios sectores de mujeres.

Si pensamos en los derechos de ciudadanía insertos en los debates del liberalismo, podemos decir, desde la crítica feminista que, incluso mostrándose eficaz al terminar con las restricciones que sufrían las mujeres como individuos, propone un lenguaje y conceptos que no colaboran con una comprensión de los distintos tipos de interdependencia. Por ejemplo, la participación simultánea en las familias y los gobiernos; tampoco el liberalismo ofrece una concepción feminista de la “buena vida”. Por esto, las feministas deben recurrir a una retórica que describa los planteamientos de las mujeres y fomente la creación de nuevas formas de vida que ellas imaginan (Dietz, 1990).

En el lenguaje de la ciudadanía se dice que ésta ha conferido a los individuos un estatus fundamentado en una abstracción de cualquier particularidad de sexo, raza o clase en el espacio público-político de los iguales. La crítica feminista afirma que dicha noción ha impedido a los diferentes grupos acceder a los derechos de ciudadanía, en virtud de la neutralidad e imparcialidad que le subyace (Young, 1990; Agra Romero, 2002).

De esta definición identificamos tres aspectos críticos a la ciudadanía de las mujeres: a) el ideal de ciudadanía basado en la figura del trabajador; b) el principio de universalismo e imparcialidad que ha excluido a diversos grupos, entre ellos, las mujeres; y c) la distinción de clase que ha limitado una comprensión más global del caso de las mujeres. Estos cuestionamientos superan el debate sobre el estatus y la práctica ciudadana e instalan la pregunta acerca de la capacidad inclusiva del principio de universalidad. Estos nudos suponen un reto al pensamiento binario (hombre-ciudadano/mujer-no ciudadana) en contextos donde la participación en la asistencia social y en la vida económica impugnan permanentemente la supuesta neutralidad.

El primer cuestionamiento remite a la condición sexual del sujeto ideal de la ciudadanía. Este concepto está anclado en la categoría de individuo varón e hizo abstracción de las diferencias entre los hombres y las mujeres, y, como consecuencia de ello, un sexo (el de los hombres) se convierte en norma (Crompton, 1994; Lister, 1997). La categoría de individuo es extensible a todos los autores clásicos, pero hablar de individuo es referirse, exclusivamente, a los jefes de familia como representantes idealizados de las personas libres e iguales en el liberalismo, y no da cuenta de las particularidades de la condición de ‘mujer’.

Esta delimitación de quién es merecedor de los derechos de ciudadanía no es precisa en la obra marshalliana (tal como ocurre en gran parte en el pensamiento político); a veces apela al género masculino en nombre del ser humano y, en otras, de manera explícita denomina al varón como ciudadano²⁷; tampoco se exponen los

²⁷ En la última década han comenzado a circular una serie de cuestionamientos a las formas estilísticas del lenguaje escrito por considerarse que la utilización del género masculino como universal invisibiliza a las mujeres, su posición desigualitaria y los aportes que realiza a la sociedad. El lenguaje no inclusivo desconoce sus necesidades reales, al tiempo que reproduce estereotipos y prejuicios sexistas.

atributos exigidos para ser parte de dicha comunidad. Las reflexiones y respuestas dadas por las feministas a estos interrogantes son demoledoras para la concepción de ciudadanía del sociólogo inglés.

En la ciudadanía contemporánea subyace la definición rousseauiana del *citoyen*, aquel individuo varón, propietario y padre de familia, cuya autoridad en tanto “cabeza de familia” exige la dependencia y subordinación de los otros miembros de la familia y goza públicamente de una protección (Saraceno en Aguado, 2005). Ser “cabeza de familia” llegó a ser un estatus importante y de prestigio que competía con la posición social, la clase y la propiedad privada (Fraser y Gordon, 1992). La noción de ciudadanía viene dada por la teoría del contrato social; el hombre se constituye como sujeto político a través del contrato social, pilar del ideal ciudadano moderno. Sin embargo, este ideal está lleno de escollos de difícil solución.

Una de las críticas más potentes proviene de Carole Pateman (1995), al afirmar que los teóricos del contrato social naturalizaban la diferencia sexual y ocultaban una parte importante de su constitución: el contrato sexual como contrato específico de la esfera privada asociada a las mujeres. Este pacto no logra incorporar la relación con el género, por lo que las mujeres no se incorporan a la esfera pública del contrato social como individuos (en tanto ciudadanas en el espacio de los “iguales”), sino desde su posición en la esfera doméstica (madres) desde el espacio de las “idénticas” (Pateman, 1995; Amorós, 1987; Dietz, 1985). Así, lo femenino quedaba relegado a ser miembro de la familia, pero no representante (de ella misma o de los intereses de la familia). *“La definición de estos intereses formaba una constelación determinada por la posición de la familia y los deberes de aquella dentro de ésta”* (Cornell, 2001: 45).

La exigencia de igualdad en el contrato supone aceptar la concepción patriarcal de la ciudadanía hecha a la medida del varón, mientras que la reivindicación de las capacidades y actividades femeninas supone incorporar nuevos atributos que la ciudadanía patriarcal excluye. Pateman denomina “Dilema de Wollstonecraft”-a partir de los escritos de esta inglesa en época de la Revolución Francesa-, las dos rutas que las mujeres pueden emprender en el camino a la ciudadanía y que son mutuamente incompatibles: las mujeres se convierten en varones y, por tanto, acceden a la ciudadanía plena, o continúan realizando sus tareas en la esfera doméstica, pero sin reconocimiento público y con una total carencia de valor para el ejercicio de ciudadano (Pateman, 1995; Mouffe, 1993). Así, las mujeres se enfrentan a una elección de ciudadanía, ya sea como condición de acceso e igualdad de oportunidades, o como la subversión-deconstrucción del ideal ciudadano, en tanto dispositivo ideado para su exclusión (Pocok, 1992).

De esa disyuntiva, podemos decir, que el camino a la igualdad de las mujeres en la ciudadanía social en la historia del siglo XX se ha construido sobre la imagen maternal, en oposición a la imagen del ciudadano varón trabajador. Este modelo ha estado asociado a una constitución particular de familia reproductora de un orden de género determinado.

En esta discusión, se incorpora la pregunta acerca del lugar que tiene la familia como ‘productora’ de ciudadanos, surgida a partir de las experiencias de las mujeres. Es cierto que Rawls es el único autor de la teoría de la justicia contemporánea que atribuye

a la familia un papel destacado como escuela de desarrollo moral (La Barbera, 2007). Partiendo como ya mencionamos, de la existencia del “velo de la ignorancia” como condición necesaria, pero no suficiente para la existencia de una sociedad justa y bien organizada. El autor otorga a la familia el lugar por excelencia del desarrollo del sentido de la justicia gracias al amor, la confianza y el cariño allí depositados, a pesar de que, posteriormente, el individuo puede desarrollar el sentido moral en otras asociaciones con sus propios estándares morales (Rawls, 1999).

En la concepción del liberalismo político —especialmente, el ciudadano rawlsiano— ya está incluido en la comunidad moral de personas y, por tanto, ha de concedérsele una libertad máxima igual. Esta inclusión que otorga a cada persona igual ciudadanía es fundamental en la elaboración de la simetría de la “posición original” (Cornell, 2001). La familia, la escuela y el vecindario son asociaciones en las que los niños aprenden a conocer las virtudes sociales y donde se ratifica la diversidad de roles complementarios aprendiendo y conociendo el punto de vista del otro. Es ahí donde se desarrolla el “sentimiento de empatía” y los vínculos de confianza mutua que son la base del sentido de justicia (Rawls, 1999). En su argumentación, Rawls abandona los problemas de justicia surgidos en la familia y de todas las instituciones regidas por la estructura de género; especialmente, olvida el compromiso que ha tenido la libertad en la elección de la propia ocupación basada en la estructura de género. Esto queda en evidencia cuando sostiene que en una “sociedad bien ordenada”, las personas no estarían en condiciones de dependencia servil ni obligadas a seleccionar tareas rutinarias y monótonas que debiliten su pensamiento.

Sin embargo, el autor desconoce que la estructura de género crea la dependencia económica en las mujeres respecto al marido, o en la elección de ocupaciones laborales marginales o flexibles que les permitan desempeñar también las tareas domésticas. En este escenario, Susan Moller Okin (1989) se pregunta si efectivamente los hijos pueden aprender la igualdad en sus hogares ya que éstos no están regidos por los principios de igualdad y reciprocidad, sino más bien, por la dependencia y la subordinación. La familia, además, tiene una estructura jerárquica de roles sexuales rígidos donde se pueden aplicar las ideas rawlsianas -ponerse en el lugar del otro y empatizar con él-.

Okin detalla con rigor estas cuestiones, puesto que asume desde un comienzo que lo político es distinto a la familia y lo personal y que la familia tiene una dimensión afectiva que lo político no tiene. Más allá de las ambivalencias detectadas en el argumento rawlsiano respecto a que la familia forma parte de la estructura básica de la sociedad y, a la vez, no es política, pese a que algunos de sus miembros necesitan protección de otros integrantes (Okin, 1994), la familia -según la autora- queda en un territorio de nadie donde se establecen todas las relaciones políticas que, fundándose en argumentos implícitos, convierten a las teorías de la justicia en ambiguas (La Barbera, 2007). Ante esto, Okin desarrolla el potencial de la teoría rawlsiana elaborando una propuesta que, incorporando a las mujeres, supere las injusticias derivadas de la estructura de género.

La importancia de la familia radica también en el cuidado de los hijos como individuos y futuros ciudadanos. En el cuidado y el afecto de ambos progenitores, agrega la autora, se desarrollan las capacidades psicológicas y morales de las personas,

especialmente cuando esas tareas se comparten. El compartir las tareas de cuidado y el afecto tiene un efecto político importante ya que esas capacidades asociadas a la justicia pueden acrecentarse debido a la identificación y comprensión de los puntos de vista ajenos. Un ejemplo clarificador de la igualdad en el cuidado, que -a juicio de Okin- evitaría la dependencia económica de las mujeres dedicadas a las tareas domésticas y de cuidado, es considerar el sueldo como un derecho dividido en dos partes iguales. Esta distribución vendría a reponer la idea de que el trabajo familiar es una tarea conjunta bajo la renta familiar y un reconocimiento que el empleo y el trabajo doméstico son aportes distintos en la familia. La autora reconoce la dificultad de entender y cambiar la estructura de género; sin embargo, plantea que es imprescindible acercarse a quienes nunca han tenido la experiencia de cuidado de los hijos (Okin, 1989). Con esto, la filósofa de origen neozelandés se hace cargo de uno de los temas más reivindicativos de la teoría política feminista, la incursión igualitaria en el ámbito familiar, de la vida personal, la sexualidad, el trabajo doméstico y el cuidado.

La propuesta de Okin se enfrenta a una realidad compleja: el creciente aumento de divorcios ha aumentado los niveles de pobreza femenina porque las mujeres ya no cuentan para ellas ni para sus hijos con el sustento económico provisto por quienes eran sus parejas. Frente a esta situación desventajosa, la remuneración del trabajo doméstico (incluyendo el cuidado) le permitiría a esas mujeres y a sus familias, el derecho a una cuota correspondiente de la mitad de los bienes familiares. Pero este recurso puede tener efectos adversos para la ciudadanía de las mujeres ya que de elaborarse una política de este tipo produciría, por un lado, el reconocimiento y valoración público del trabajo doméstico como un trabajo devaluado y tradicionalmente sin remuneración y, al mismo tiempo, podría naturalizarse su realización. Y, por otro lado, podría generar un efecto perverso en las mismas mujeres que las incite a abandonar su participación en el mercado de trabajo para dedicarse al trabajo doméstico a cambio de la remuneración, con lo cual se reactualizaría la división sexual del trabajo. Más allá de estas disquisiciones, Okin agrega que compartir la remuneración familiar conduce al descubrimiento de que el trabajo realizado por las mujeres en la familia es un verdadero trabajo, tan indispensable y obligatorio como el remunerado y, por lo tanto, debe ser recompensado (Okin, 1997 en La Barbera, 2007).

Los argumentos de Okin se inscriben en la defensa de las mujeres como personas libres y de igual valor que sus pares hombres, al menos en términos de igualdad formal. Esta igualdad exige la presencia de personas libres dentro del ámbito familiar, lo que ubica a las familias en la necesidad de ser reguladas y que esto sea coherente con el reconocimiento de la libertad de las personas. De ahí, que la autora insista en llevar la justicia a las familias porque gran parte de la población vive inserta en ese tipo de relaciones y, por tanto, sus oportunidades de vida aparecen medidas por las estructuras de género allí desarrolladas. Además, la familia es una institución básica donde se aprende la desigualdad de género siendo una especie de escuela para los futuros ciudadanos. Si las oportunidades de las personas se ven afectadas por el lugar que ocupan en la familia, Okin plantea que es necesario igualarlas mediante reformas como el cuidado subvencionado de los hijos que permita terminar con la desigualdad de género y proteger a los integrantes más vulnerables de la familia, haciendo a las familias

escuelas óptimas para los ciudadanos. Con esta propuesta, se avanzaría hacia la igualdad de género (Okin, 1989).

Ya hemos mencionado que el supuesto del “cabeza de familia” masculino ha tenido consecuencias para la ciudadanía de las mujeres porque oculta las desigualdades de recursos y de poder en las familias. Además, dicho supuesto se basa en las teorías liberales de la justicia que consideran como único ‘trabajo’, el de carácter público y remunerado y no al ‘trabajo’ no remunerado realizado en su mayoría por las mujeres (Moller Okin, 1994). Por esto, la crítica a Rawls por no ocuparse de la familia²⁸ se considera legítima; no porque no considere la distinción público/privado, sino porque no describe las instituciones y asociaciones sociales ni las articule en la dinámica social, económica o política. La ausencia de visibilización de la intersección de la familia con otras instancias impide enfocarse en los problemas distributivos desde el punto de vista de las instituciones sociales y de las relaciones entre las clases y los sexos (Domènech, 2005). La ausencia de una reflexión sobre el género -especialmente en dos formas, el abandono de la realidad política de las relaciones familiares y el lenguaje “neutral”- ha llevado a muchos teóricos, pasados y presentes, a reafirmar esta dicotomía sin tomar en cuenta su carácter patriarcal.

Para Okin, las áreas de la vida doméstica (personal) y de la vida pública no pueden interpretarse de manera aislada, sino que requieren una revisión exhaustiva de las bases de gran parte de la teoría política liberal que puedan abordar temas tan importantes como el valor de la privacidad (Moller Okin, 1998). La idea del cuidado infantil en los servicios con financiación estatal no convence a otras autoras liberales también críticas del pensamiento rawlsiano ya que pasa por alto que esos servicios son mal remunerados y feminizados. Este tipo de servicio refleja la devaluación de lo femenino y, por lo tanto, requiere de una transformación completa en términos de género. El cambio debe considerar un nuevo de justicia -que tome en serio los problemas de las mujeres y de sus hijos de cara a las barreras que supone el empleo (tanto para quienes lo realizan como para las que se quedan en casa)- y la revisión de la propuesta de dejar la supervisión de la familia en manos del Estado. Las finanzas familiares suponen una mención especial porque, además de ser una atribución muy grande, la fiscalización estatal no termina con la desigualdad de género, aunque sí afecta el contenido de libertad necesaria para crearse a sí mismas (Putnam, 1995; Cornell, 2001).

La propuesta de Okin es apoyada en principio, pero revisada detenidamente por Drucilla Cornell (2001) quien pone en primer lugar, la libertad para todas las personas como principio rector de su propuesta. Esto significa la extensión del derecho de asociación íntima a diferentes tipos de familias sin restringirlo a la familia nuclear heterosexual a la cual Okin se refiere en su obra. Cornell critica a Okin por dejar fuera implícitamente a las familias gays y lesbianas como espacios inexistentes o incapaces de realizar el trabajo de las familias tradicionales. Es cierto que ambas autoras comparten la crítica a la teoría de la justicia de Rawls por excluir a las mujeres y, de paso, elimina

²⁸ La débil atención en el análisis a la estructura de la familia no es exclusiva de Rawls, sino que se extiende a las principales figuras de la teoría política contemporánea, quienes la dejan en manos de otras personas que están más comprometidas con la abstracción de la igualdad entre los sexos (Phillips, 2002).

la justicia de la familia. Si embargo, tanto Cornell como Ruth Anna Putnam no están de acuerdo con poner el género o los puntos de vista de las mujeres tras el “velo de la ignorancia” de Rawls y seguido por Okin, como una manera de resolver el problema de la justicia del cual habla el filósofo. Ambas autoras señalan que es incongruente con la idea rawlsiana de la “posición original” donde unos representantes en posiciones simétricas e idealizados reflexionan sobre los principios de justicia (Putnam, 1995; Cornell, 2001).

La “posición original” de Rawls apoyada por Okin muestra que, en vez de colocar a las mujeres tras el “velo de la ignorancia”, las sitúa en un lugar previo de inclusión en el que son valoradas de manera equivalente; es decir, antes de la acción procedimental de la justicia. Por el contrario, Cornell señala que hay que empezar por reconocer a las mujeres como personas libres que pueden representar a su propio ser sexuado, por lo que un programa legislativo de reformas de género no tendrá como fin la desigualdad de género, sino la realización de su libertad²⁹ (Cornell, 2001).

El segundo aspecto problemático del concepto de ciudadanía de las mujeres reside en el principio de universalismo. Es cierto que la segunda mitad del siglo XX trajo consigo cierta reparación en la posición subordinada de las mujeres al incorporarlas de manera formal en distintos espacios públicos; pero existe consenso de que aún quedan retos importantes para un goce pleno de la ciudadanía, especialmente, porque la titularidad de derechos y su ejercicio están mediatizados por otras divisiones como la clase, etnia, sexualidad y edad que esconden intersticios de desigualdades.

El fuerte “velo del universalismo” que caracterizó la figura del ciudadano comenzó a ser cuestionado por el aporte teórico del posestructuralismo, por un lado, y por el feminismo negro, por otro, que pusieron en tela de juicio el ideal abstracto al representar a ciertos grupos de hombres. Y simultáneamente, cuestionaron las bases de la teoría feminista tradicional, ampliando y reconociendo los intereses de grupos de mujeres históricamente discriminadas, incluso en el interior de la categoría ‘mujer’ (Fraser y Nicholson, 1990 en Lister, 1997). Ruth Lister (1997) habla del “falso universalismo” al referirse a la figura del ciudadano que no incorpora a otros grupos que escapan del ideal de varón y también de un “falso universalismo” de la categoría ‘mujer’, evidenciándose, la exclusión de grupos de mujeres con historias, acceso a recursos, participación, posicionamiento y relaciones sociales muy diversos, incluso, en oposición. Las acciones de estos grupos perforan el “falso velo” de la universalidad e igualdad de derechos en aspectos relativos al género, la sexualidad y la etnicidad, pero no movilizan recursos en torno al conflicto de clase (Somers, 2008). Con esto, se rechaza el feminismo de la diferencia en su valoración de la feminidad y en la idea de la

²⁹ Cornell comienza su obra *En el corazón de la libertad* definiendo lo que denomina como la esfera imaginaria. Es un “derecho a decir que la libertad de ser nosotras mismas y la participación en la riqueza de la vida no es un deseo arbitrario sino un derecho esencial de la personalidad” (Cornell, 2001: 9). Se trata de un espacio psíquico y moral para la resignificación de la sexualidad que involucra la libre exploración y valoración de las representaciones y de los seres sexuales sin el apremio de los cánones sociales. Este espacio debe ser protegido -según la autora- como un derecho individual legal y político ya que sin él legitimamos los acuerdos preestablecidos sobre la identificación de los seres sexuados lo que debilita y desplaza el proyecto personal. Además, este derecho debe reconocer a cada persona como la única dueña normativa del contenido de su esfera imaginaria donde reivindique quien es a través de su propia representación de su ser sexuado (Cornell, 2001).

misma identidad de género compartida por las mujeres, por considerarlo riesgoso al aislar o enmarcar a las mujeres dentro de una sola categoría (Lister, 1997).

Una de las críticas más consistentes al universalismo igualitario proviene del feminismo de la pluralidad democrática, el cual impulsa una identidad politizada junto a acciones políticas de reconocimiento que se enmarcan en un contexto de deliberación democrática (Dietz, 2003). Se trata de un cuestionamiento a la ciudadanía “masculinista” con al menos dos líneas de argumentación.

La primera proviene de una de sus principales exponentes, Iris Marion Young, quien propone la noción “ciudadanía diferenciada” para referirse a una igualdad con derechos diferenciados y a otras formas de la política de identidad. Para esta autora, el tratamiento de la universalidad se ha logrado mediante una homogeneidad que obliga a todas las personas (incluyendo a los excluidos informalmente) a medirse con las mismas normas definidas por los grupos privilegiados. Frente a esto, los colectivos excluidos o en situación de desventaja requieren organizarse de manera separada y tener un trato que reconozca su identidad particular y cuenten con mecanismos eficaces para su reconocimiento y representación (Young, 1989). Por esto la estadounidense propuso el concepto de “ciudadanía diferenciada” para referirse a una ciudadanía:

“(…) en función del grupo y un sector público heterogéneo. En un ámbito y sector público heterogéneo, las diferencias se reconocen y aceptan públicamente como irreducibles, lo que significa que las personas que tienen una perspectiva o una historia determinada nunca pueden comprender y adoptar completamente el punto de vista de quienes parten de historias y perspectivas de grupo diferentes. A pesar de esto, el compromiso con la necesidad y el deseo de decidir conjunto con las políticas de la sociedad fomenta la comunicación por encima de esas diferencias” (Young, 1989: 258. Traducción propia).

En este escenario, los grupos oprimidos o en situación de desventaja son muchos y merecen ser representados. Ante ellos, el liberalismo moderno y contemporáneo ha estado ciego a la etnia, el género y otras diferencias de grupo, siendo únicamente sensible al combate de la exclusión y la degradación por clase, lo que más bien perpetua y no debilita la opresión de estos grupos (Young, 1989).

El aporte de Young para potenciar una “ciudadanía diferenciada” nos habla de la promoción de procesos de participación democrática -tal como lo propone Barber (1984)-con mecanismos institucionales y recursos públicos explícitos. Este aspecto de su propuesta es ampliamente aceptada, pero existen críticas a la distinción analítica entre tipos de grupo y tipos de derechos grupales pues tendería a confundir (e impactaría) directamente sobre la identidad ciudadana. Podemos señalar que existen, al menos dos bloques de cuestionamientos a los postulados de Young: el primero, referente a la confusión entre tipos de derechos, y el segundo, relativo a los principios liberales fundamentales de la construcción y el ejercicio ciudadano.

Respecto al primero, es necesario distinguir entre los derechos de representación en beneficio a los grupos desfavorecidos (como los pobres, afro-americanos y homosexuales; los derechos de autogobierno en beneficio de minorías nacionales como

los pueblos originarios de América); y los derechos multiculturales (en beneficio de inmigrantes y comunidades religiosas). Esta distinción permite establecer límites entre ambos tipos de derechos, ya que es evidente que los derechos de distintos grupos pueden superponerse y ser exigidos de manera simultánea. A primera vista, la demanda puede sobrepasar los recursos sociales del Estado, sin embargo, en la práctica, no sería un obstáculo a la función integradora de la ciudadanía, cuestión que persiguen todas las minorías, a excepción de las nacionalistas (Kymlicka, 1996).

Respecto al segundo bloque de críticas, se dice que la “ciudadanía diferenciada” subvierte el principio de igualdad universal al asegurar ciertos derechos para determinados colectivos en función de su pertenencia, haciendo que unos sean más iguales que otros. Asimismo, vulneraría el principio de la neutralidad del Estado al propiciar medidas a favor de unos y en desmedro de otros y, sería arbitraria al definir qué grupos son merecedores de un estatus diferencial (Kymlicka y Norman, 1994). Sin embargo, podemos decir que la búsqueda de este tipo de ciudadanía tiene un componente equitativo tras el cual se logra la igualdad. Se trata de una igualdad ‘proporcional’ en función de los condicionamientos sociales, económicos y culturales y no de una igualdad ‘absoluta’.

Una segunda crítica a la ciudadanía “masculinista” proviene del feminismo de la diferencia social y se expresa en la denominada “ciudadanía sexualmente diferenciada”. Esta ciudadanía asume la diferencia como “generizada” y reconoce y valora al cuerpo femenino con ciertas habilidades sociales (intimidad, capacidad de relacionarse y reciprocidad) y determinadas prácticas (maternidad, procura del cuidado y resolución de conflictos). De esta manera, esa propuesta pone en cuestión la diferencia sexual destacando las formas de actuar, vivir, conocer y expresarse de las mujeres, especialmente aquellas asociadas al rol materno. Esta opción devuelve un valor ético y político a lo femenino que supera el orden social de género y alcanza las categorías centrales del pensamiento político occidental: contrasta y disputa lo público masculino con lo privado femenino, la ética de la justicia con la ética del cuidado (Dietz, 2003).

La maternidad como categoría social es defendida por la posibilidad de incluir algunas prácticas, sensibilidades y pensamientos considerados femeninos en el espacio público. Se instala así lo que se conoce como “pensamiento maternal” en tanto virtud (benigno, preciso y sano) que hace de la crianza (preservación y crecimiento) de los niños, un trabajo de conciencia pública y de legislación (Ruddick, 1980). Este planteamiento va más allá de una práctica social de carácter público y se convierte en una apuesta por la liberación de las mujeres por medio de la comprensión de sí mismas y una articulación de las bases y etapas de la creación de la identidad femenina pública y privada.

El salto de lo social a lo político se confirma con la propuesta de una teoría política feminista de y sobre las mujeres, con una noción de ciudadanía que revalorice los vínculos familiares y la práctica de la maternidad, la identidad y experiencias de las mujeres como madres y promueva el traslado de sus necesidades derivadas de la relación con los hijos a la esfera pública (Elshtain, 1993). La expresión política de este pensamiento, según Kathleen Jones, es una forma de gobierno empática con las mujeres y sus múltiples intereses y, por lo tanto, es cuestionadora del concepto (liberal) de

justicia y de los requisitos “masculinizantes” (Jones, 1990). Si la primera versión del pensamiento maternal pretendía ser una teoría moral, esta última deviene en una conciencia y política feminista para la creación de una ciudadanía maternal.

La línea de pensamiento maternal recién mencionada ha recibido fuertes críticas dentro del debate feminista de la ciudadanía porque albergaría problemas sustantivos para un discurso feminista y para la acción política democrática. Por un lado, el intento unificador de la identidad de las mujeres en la maternidad sólo habría generado una distorsión del significado de las políticas y de la acción política. Además, esta corriente reforzaría una interpretación unívoca de las mujeres como madres y esposas, sin alcanzarse una plena identificación de todas las mujeres ni la promoción de una política y prácticas democráticas. Y por otro lado, la ciudadanía no estaría basada en el amor ni la compasión, sino en los principios de igualdad, justicia y libertad.

Con dicha propuesta, el pensamiento maternal bajo el feminismo de la diferencia, no hace más que retroceder la relación jerárquica entre los géneros a la dualidad que el feminismo de la igualdad desea extirpar (Dietz, 1985 y 2003). Pero no hay que olvidar que gran parte de los derechos de ciudadanía otorgados a las mujeres mediante las intervenciones de políticas familiares han tenido un fundamento maternal en calidad de madres y esposas. Incluso las sufragistas, en su momento, lucharon desde esa condición para la conquista del derecho al voto y el derecho a la educación. Las propias definiciones de las mujeres como sujetos se han legitimado socialmente en nombre de la maternidad desde valores privados y no públicos. Esta línea de pensamiento parece que aún perdura en ciertas acciones de las instituciones sociales y también en grupos de mujeres para quienes la maternidad opera bajo la lógica del sacrificio y el amor al otro.

Un tercer argumento crítico a la ciudadanía de las mujeres, es el referido a la categoría de clase social. Es cierto que los avances en el ejercicio de derechos han ampliado la base social hacia aquellos sectores que por su condición socioeconómica habían sido previamente excluidos del pacto político (Bendix, 1974). Sin embargo, en las sociedades posindustriales resultan insuficientes tanto para los grupos de trabajadores, que pese a ser titulares de derechos sociales viven en condiciones inseguras o de precariedad en el empleo, como para aquellos individuos que no encajan con el modelo de ciudadano ideal, tal es el caso de las mujeres y los extranjeros. Nuevamente, el principio de igualdad es puesto en el banquillo de los acusados. El problema de la desigualdad económica que pretende subsanar la noción de ciudadanía ha sido reconocido y cuestionado por todas las corrientes feministas que ven en la versión liberal de la democracia una definición en clave masculina, y, al mismo tiempo, las promesas de la igualdad sexual derivada de crecientes procesos democratizadores (Phillips, 1993).

La igualdad social es un valor fundamental en las sociedades contemporáneas que se expresa en políticas de redistribución destinadas a aliviar las diferencias de clase. La búsqueda de la igualdad ha sido la creencia más generalizada de la ciudadanía marshalliana y da por hecho que todos y todas parten de un mismo nivel donde el otorgamiento de derechos “per se” que genera igualdad social, pero en la práctica se

construye sobre desigualdades (sociales, económicas y culturales) reproductoras de exclusión.

La ciudadanía social se constituyó a partir del ideal del salario familiar alrededor del cual se organizaron las familias en la era del capitalismo industrial. Los trabajadores asalariados tenían una posición definida en la estructura de clases y escasa capacidad para absorber y entender las transformaciones producidas en el interior de la familia y en el mercado laboral. Su participación en éste era la única fuente que otorgaba la titularidad de derechos sociales y la condición necesaria para alcanzar el estatus de ciudadano (Lewis, 1992; Pateman, 2000).

Sin embargo, el actual debilitamiento del modelo familiar como efecto de la constitución de nuevas y múltiples estructuras familiares distintas a las tradicionales basadas en el doble empleo-doble ingreso, la flexibilidad y la globalización de los mercados de trabajo, deviene en prueba de fuego para la imagen de familia tradicional y la titularidad de derechos (Fraser, 1994; Beck-Gernsheim, 2003; Valero 1995). El modelo familiar del hombre proveedor/mujer ama de casa, junto con la idea de ciudadano varón universal afianzaron una ciudadanía dual que excluía a las mujeres de la titularidad de derechos y las relegaba a su función reproductora de la vida (Lewis, 1992; O' Connor, 1996). La conquista de los derechos de ciudadanía por parte de las mujeres ha estado sometida a enormes vicisitudes, marcada -como ya hemos visto- por la dignificación y politización de la maternidad, siendo la individuación de sus derechos impensable sin la yuxtaposición del rol materno.

La dimensión social de la ciudadanía durante gran parte del siglo XX se expresó mediante dos caminos institucionales. El primero, dirigido a los trabajadores con acceso a los sistemas de seguridad social y beneficios que los prevenían ante los riesgos de la enfermedad, el desempleo y la vejez. Y, el segundo, orientado a las mujeres solas y con hijos con programas de asistencia social de carácter compensatorio, dirigidos a las unidades familiares cuyos ingresos eran insuficientes para acceder a un mínimo de vida. Generalmente, estas unidades familiares eran definidas como hogares 'defectuosos' o 'disfuncionales' y, en su mayoría, encabezados por una mujer. Los beneficios obtenidos en nombre de la seguridad social han sido superiores a los logrados por los programas de asistencia social.

Esta diferencia sustantiva se concreta en una brecha de ingresos que impacta en el bienestar familiar y en la protección individual ante los riesgos sociales. Los beneficios provenientes de la seguridad social, al ser de carácter contributivo (basados en los rendimientos salariales individuales del trabajador), suelen ser más generosos que aquellos no contributivos que sustentan los programas de asistencia social. Los beneficios asistenciales no son otorgados en calidad de derechos de ciudadanía, sino en virtud de la disfuncionalidad de la familia, por lo que están regidos por un estricto control sobre los niveles de ingreso familiar y la "probidad moral" de quien encabeza la familia. Si ocurre que la cabeza de familia empieza a percibir ingresos superiores a la línea de la pobreza, probablemente obtenidos por su participación en el mercado laboral, será despojada de los recursos asistenciales ya que están destinados a personas desempleadas, volviendo más insegura su conquista reciente. Esta dualidad en los beneficios se expresa una "estratificación de género" (Shirley y Spiegler, 1998).

Nancy Fraser da por superada esta distinción y avanza hacia una comprensión global de la noción de ciudadanía que pueda articular las distintas necesidades sociales, económicas y culturales de las mujeres. En los albores de este siglo, la autora identifica los distintos ámbitos de subordinación y analiza las relaciones entre la redistribución y el reconocimiento sobre la base de los criterios de paridad participativa, los que sirven para evaluar los remedios de la injusticia que se propongan:

“Con independencia de que la cuestión sea la distribución o el reconocimiento, los reclamantes deben demostrar que los acuerdos vigentes les impiden participar en la vida social en calidad de igual con los otros. Los reclamantes de la redistribución deben demostrar que los acuerdos económicos vigentes les niegan las condiciones objetivas necesarias para la paridad participativa. Los reclamantes de reconocimiento deben demostrar que los patrones institucionalizados de valor cultural les niegan las necesarias condiciones intersubjetivas” (Fraser 2006:44).

Los obstáculos a la paridad en la participación corresponden a dos modalidades diversas de injusticia –respecto a la redistribución remitida a la distribución de recursos y respecto al reconocimiento referido a la jerarquización de los valores culturales- que requieren ser integrados en la exigencia de justicia. La tesis de Fraser es la integración en un único marco global de los aspectos emancipadores de las dos dimensiones problemáticas (Fraser, 1997 y 2006). Desde el punto de vista teórico, la estadounidense sostuvo, en un comienzo, que la tarea consiste en idear una concepción ‘bidimensional’ de la justicia que integre tanto las reivindicaciones de igualdad social como las del reconocimiento de la diferencia en una orientación política sostenible en tiempos de creciente globalización. Posteriormente, agrega a la idea de la justicia social, una tercera parte complementaria, aquella referida a la representación³⁰.

En esta nueva interpretación, el género se vuelve una categoría de análisis trascendente, pues sería una diferenciación social tridimensional, una categoría híbrida enraizada en estructura económica y en el orden de estatus de la sociedad. Por lo tanto, comprender y reparar la injusticia de género, requiere atender tanto a la distribución, como al reconocimiento y a la representación (Fraser & Honneth, 2006; Fraser, 2008).

Otro aporte importante dentro de lo puede comprenderse como una noción de ciudadanía dirigida a las mujeres lo propone Ruth Lister (1997), quien entiende a la ciudadanía como un concepto académico y político (en términos universales y abstractos) y una experiencia vivida (en contextos específicos al alero de las instituciones sociales y culturales). Para esta autora, la ciudadanía es una herramienta teórica-política que incluye derechos y participación. Aquí, los derechos sociales cobran relevancia por cuanto proveen el poder y los recursos para la exigencia de los derechos

³⁰ Las tres dimensiones se expresan socialmente de la siguiente manera: la esfera económica, en la redistribución e igualdad, por ende con la política de clase; la esfera socio-cultural, en el reconocimiento con la política de la identidad; y la esfera política con la representación, que en mayor medida agrieta la igualdad proclamada en el sufragio universal. Por ejemplo, las mujeres votan pero no tienen suficiente representación política; su problema no responde a números o paridad, sino a la influencia en las decisiones que afectan a la sociedad y específicamente a las mujeres (Fraser & Honneth, 2006).

civiles y políticos, mientras que la participación apunta a la promoción de las mujeres en la toma de decisiones públicas con ejercicio activo de la ciudadanía.

La visibilización de los contextos específicos de la vida social, económica, política y cultural donde actúan las mujeres en las relaciones de género y de clase no hace más que poner en evidencia las exclusiones de las políticas de ciudadanía a grandes grupos de la población que no logran “asimilar” al ideal de ciudadano. Este problema trasciende las fronteras nacionales e instala la necesidad de fortalecer una agenda internacional que posicione una ciudadanía amplia en derechos y responsabilidades bajo un principio de “universalismo diferenciado” donde se conjuga lo universal y lo particular. Es decir, una ciudadanía dirigida a todos los grupos (con derechos iguales y comunes) reconociendo sus diferencias (con derechos específicos) y asumiendo el compromiso por fortalecer la participación de cada persona ciudadana (Lister, 1997b y 2003).

Podemos pensar que actualmente una teoría de la ciudadanía cuyo horizonte sea la igualdad democrática debe ser capaz de cruzar y abarcar las posiciones sociales y las diferencias culturales para el logro efectivo de una expresión de igualdad sustantiva anclada en derechos de ciudadanía. Las distintas corrientes revisadas deben, al mismo tiempo, identificar las diferencias traducidas en desigualdades existentes en las estructuras de poder y las que surgen de marcos transversales como el género. Esto permite una mejor comprensión de los conflictos derivados de la intersección de clase y género teniendo como centro una concepción amplia y plural del sujeto en tanto actor político y ciudadano titular de derechos de ciudadanía. Una cuestión que ronda este debate es la expresión de las demandas de la ciudadanía y la comprensión en los modelos tradicionales que han abordado la acción política de los grupos organizados. La conquista de esos derechos ha ampliado y transformado la noción tradicional de política y las reglas del juego democrático, las nuevas necesidades convertidas en demandas han seguido en sí mismas un camino de reconocimiento, legitimación y ejercicio no exento de lucha y cooperación.

Las necesidades de las mujeres han adquirido fuerza, visibilidad y posicionamiento en oleadas sucesivas que han desestabilizado las nociones tradicionales de la política, ciudadanía, participación y acción colectiva; incluso podría pensarse que las dimensiones sociales y políticas involucradas en las experiencias de las madres trabajadoras ostentan límites difusos. Una primera evidencia fue el debate de la separación entre esferas pública y privada, otra fue acerca de la díada familia y trabajo.

Reflexiones finales

El acercamiento a la noción de ciudadanía de las mujeres retomada en este estudio combina elementos de las propuestas que ponen en el centro la medida (reglas y normas referidas a la inclusión y la exclusión), el contenido (derechos y deberes) y la profundidad (expansión y protección) (Isin y Turner, 2002); pensados desde la red de relaciones instituciones donde interactúan las madres trabajadoras.

En un sentido restringido, pensamos que se trata de una noción de ciudadanía que nace de la posesión individual de derechos otorgada por el Estado marshalliano en

tanto condición inalienable del estatus de ciudadanía y se prolonga hacia el conjunto de prácticas personales y sociales en la familia, el mercado y el Estado que delinean tanto el acceso y ejercicio de derechos. La ciudadanía sería, entonces, una condición adquirida por la pertenencia a la comunidad política y también un proceso y práctica integrada, dependiente y constitutiva de relaciones y expresiones políticas que tensionan la membrecía, los derechos (y deberes) de la comunidad nacional.

Esta posibilidad de entender a la ciudadanía como atributo fijo y, a la vez, en construcción surge de la misma situación de las mujeres, siempre en transformación – específicamente, de las madres trabajadoras por su transitar entre el empleo y la familia, entre las esferas pública y privada- que desestabiliza las bases ontológicas y políticas de la ciudadanía. Un camino sin certezas, pero donde se vislumbran algunas tendencias como la baja natalidad, la escasa estabilidad laboral o la creciente especialización de algunos sectores, en contraste con la baja cualificación de otros grupos.

Desde la idea de ciudadanía como relación social podemos decir que la interacción de las mujeres con las instituciones deviene en una construcción siempre en revisión; y desde el ejercicio ciudadano con interacciones cara a cara, la ciudadanía también es una experiencia vivida en la cotidianeidad, productora de nuevos significados derivados de la interacción entre el mercado de trabajo, la familia, los servicios sociales del Estado. La ciudadanía adquiere, por lo tanto, un sentido distinto de aquella demanda recién reivindicada o de las necesidades que transitan hacia convertirse en demanda pública (como puede ser en algunos países la demanda de derechos parentales de las parejas del mismo sexo). Es decir, la noción de ciudadanía también puede constituirse de manera distinta a la reivindicación con conciencia política de los grupos que históricamente han empujado la conquista de derechos de ciudadanía.

Es cierto que hay un paso enorme entre la ciudadanía como estatus (garantía legal formal) a la práctica (actuar ciudadano), pero la ciudadanía no es sólo ni necesariamente una experiencia consciente para una movilización de recursos en nombre de una igualdad de género o el bienestar personal o colectivo. Esta ciudadanía vivida y cotidiana del ejercicio de derechos, no incorpora necesariamente la conciencia de ello. Aquí, las conquistas en nombre de los derechos de ciudadanía están naturalizadas como algo dado, como algo que siempre estuvo allí (como el derecho a la educación de las mujeres -a veces olvidamos que hace más de un siglo estaba prohibido-) y no es problemático. Sin embargo, las mujeres y, por extensión, otros grupos sociales cobran conciencia de su existencia cuando ven amenazados o mermados sus derechos, adquiriendo nuevamente la connotación política.

La noción de ciudadanía aquí propuesta en tanto estatus (Marshall, 1950) y práctica está basada en una relación social (Donati, 1999) donde confluyen distintas dimensiones de la realidad: psicológicas, culturales, económicas, sociales y jurídicas. Destacamos en este concepto la presencia de dos dimensiones: la social, surgida a partir de la experiencia vivida y desde el ejercicio de derechos que se modifica y adecúa según la interacción con otros actores; y la dimensión política que identificamos como la posibilidad reivindicatoria asociada al surgimiento y conquista de demandas. Ambas dimensiones se entrelazan en un continuo cuyos extremos son el avance y el retroceso de la ciudadanía.

Ya señalé que la ciudadanía es un estatus que puede ser considerado fijo en comparación con las prácticas de las mujeres, productoras de nuevas necesidades y potencialmente exigibles a nivel público. La importancia de considerarla como tal radica en el reconocimiento político de la condición de ciudadana, expresado en la posibilidad de amortiguar los (nuevos y antiguos) riesgos sociales que hacen inestable las trayectorias (laborales y familiares) de las madres trabajadoras, otorgándoles así, un resguardo de las condiciones mínimas de vida. Esta posibilidad marshalliana sigue vinculada a la capacidad de procura social del Estado de Bienestar (Moreno, 2000). En tanto, la práctica o ejercicio ciudadano se adecúa a escenarios en transformación y remite a la interacción en instituciones. Este reconocimiento y valoración de la experiencia subjetiva destaca las posibilidades y obstáculos en la construcción de una ciudadanía plena.

La noción de ciudadanía aquí contemplada, más allá del estatus, avanza hacia una ciudadanía como práctica (que incide en el ejercicio de los derechos sociales) y como obligación (del trabajo pagado) en la esfera pública y privada (en la clásica separación). Pero, más que apuntar -como Lister (2007)- a una defensa de los derechos y a la participación política en una ciudadanía activa con gran realce de la agencia, incorporo la mirada relacional de la ciudadanía que me permita capturar la presencia de las mujeres en múltiples escenarios. Esta mirada se acerca así a las interpretaciones que defienden un modelo de ciudadanía pluralista (que comprende la diferencia de forma plural y relacional y no como oposición a la igualdad).

Siguiendo la discusión y los aportes de la teoría feminista, así como los aspectos problemáticos de la noción de ciudadanía encarnados en la figura de la mujer, el principio de universalismo y la posición de clase aquí presentados, dan cuenta de una interpretación hasta ese momento sesgada de la ciudadanía. El olvido u omisión de la mitad de la población ha obstaculizado su construcción histórica y avances políticos.

Un primer aporte fue evidenciar que la figura del ciudadano exige la subordinación y dependencia familiar, el goce de protección en su calidad de ciudadano, pero esconde la posición subalterna de las mujeres. Por eso, es importante que la visibilización de la posición social revele las diferencias entre los sexos y, permita la identificación de la desigualdad. Ambos pasos son un anticipo hacia una definición de ciudadanía que recoja la singularidad de las experiencias de las mujeres y, se adecúe a sus necesidades y demandas.

Es cierto que en un primer momento los debates feministas giraron en torno a la esfera doméstica, lugar por excelencia del trabajo de las mujeres; sin embargo, la posterior instalación pública de la necesidad de diferenciar realidades contribuyó a que las mismas mujeres comenzaran públicamente a posicionar sus demandas en distintos espacios públicos.

La idea del “falso universalismo” de Lister (1997) no hace más que poner en la agenda pública el reconocimiento de los intereses de grupos de mujeres históricamente discriminados y, con ello, abrió la búsqueda de nuevas interpretaciones y marcos referenciales que posibiliten incorporar realidades cada vez más complejas. Visibilizar a las mujeres ha significado, además del género, contextualizar sus experiencias, dando cuenta de que ocupan posiciones sociales simultáneas. Estas posiciones -tal como señala

el término ‘interseccionalidad’- se detienen sobre las diferentes opresiones y desigualdades que, en el caso de la ciudadanía de las mujeres, indican su acceso diferenciado y estratificado en el acceso a derechos, dependiendo de sus recursos sociales y económicos y marcan la singularidad de sus trayectorias de vida.

La crítica al universalismo ha sido un aspecto central en la elaboración de nuevas propuestas relativas a los alcances de la ciudadanía “masculinista”. El gran aporte de la ‘ciudadanía diferenciada’ de Young (1995) sobre la necesidad de que dicha noción se elabore a partir de un principio de igualdad con derechos diferenciados, pone en tensión la asociación entre universalismo e igualdad y, al tiempo, señala nuevas rutas por donde debe conducirse los derroteros de la ciudadanía. Si bien, su argumento ha cobrado realce debido a su apoyo a la política de la identidad y, al mismo tiempo, se le ha criticado por la eventualidad de una superposición de derechos, lo cierto es que la autora plantea el desafío de generar un equilibrio entre necesidades y demandas de los distintos grupos que sea favorable para todos en la lógica del bien común. Esto constituye la base del juego democrático y representa la posibilidad de construir sociedades más justas.

Capítulo 3: Ciudadanía y cuidado. El mundo del trabajo en transformación

Introducción

Las transformaciones en el mundo del trabajo y la familia han sido terreno fértil para la producción de investigaciones que describen y explican distintos fenómenos asociados al dilema trabajo/familia desde la perspectiva de género. Una parte importante de los debates sobre este tema se ha centrado en la cuestión del cuidado como un aspecto ineludible de la reivindicación social y política del trabajo de las mujeres, especialmente, frente al escenario de ‘déficit’ de cuidadores y la emergencia de nuevas necesidades de parte de las personas cuidadoras y de los dependientes.

En el dilema de la conciliación de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal se entroncan diversos problemas que tienen una base común: la desigualdad entre la asignación y el uso de recursos del bienestar que desestabilizan la posición de las mujeres e impide un pleno desarrollo de sus proyectos vitales. Desde este planteamiento, una salida ‘pública’ al problema de la conciliación que viven las madres trabajadoras ha sido el avance en las condiciones de exigibilidad del cuidado en términos de titularidad de derechos y la provisión de servicios para quienes están en el mercado de trabajo formal. Para lograrlo se ha asumido, en primer lugar, el cuidado como asunto de responsabilidad colectiva sobre el cual debe actuarse conjuntamente desde las familias, el Estado y el mercado para, de este modo, alcanzar el bienestar de todos los integrantes de las familias. Y en segundo lugar, las respuestas otorgadas por los Estados de Bienestar se han ampliado a través de sus políticas de conciliación, entendidas éstas como instrumentos de procura social que aumentan la nivelación de recursos entre las clases sociales y rebajan la desigualdad de acceso y titularidad de derechos sociales entre géneros o edades (Moreno, 2003).

El problema del cuidado surge en medio de las transformaciones sociales mencionadas y también en el marco de profundas reestructuraciones de los Estados de Bienestar que redefinen los modelos, instituciones y relaciones involucradas en la producción del bienestar e incorporan a nuevos actores sin desplazar a los actores tradicionales. En este nuevo escenario, surge la pregunta acerca de los cambios ocurridos en el contexto europeo en el ámbito del cuidado de los hijos menores de edad en manos de las madres trabajadoras, desde el dilema trabajo/familia. Las respuestas a esta interrogante pueden abordarse desde los avances en materia de ciudadanía y cuidado en medio de los cambios actuales.

Desde esta perspectiva, el presente capítulo entronca dos ámbitos –el empleo y el cuidado– los que pueden ser analizados por sí solos, pero ante el dilema trabajo/familia requieren ser comprendidos como dos piezas en mutua dependencia. Es así como expondremos la discusión desde dos niveles teóricos que serán la base de los capítulos siguientes: por un lado, los debates “académicos” sobre espacio público y el espacio privado, el trabajo de las mujeres y el cuidado. Y por otro lado, los cambios

concretos producidos como consecuencia de la reestructuración de los Estados de Bienestar en Europa y en España.

Estos cambios pueden ser identificados como un tercer factor a considerar que emerge como fruto de la crisis económica del año 2008. En la práctica, los cambios en los Estados de Bienestar han significado en algunos países como España, ciertos ajustes en la provisión de los recursos destinados al cuidado, que tensionan los avances en materia de reconocimiento de los derechos de ciudadanía de las mujeres y cuestionan el acceso a las oportunidades, las condiciones de exigibilidad de los derechos y el uso de recursos públicos para el bienestar de las mujeres y sus familias.

La relación empleo-cuidado desde la teoría de la ciudadanía requiere de niveles de análisis distintos porque sus principales aportes provienen de diversas disciplinas (la discusión entre empleo y cuidado desde la sociología y la economía y la referida a la ciudadanía desde la teoría política), lo que significa puntos de partida epistemológicos diferentes. Además, el objeto de estudio (dilema trabajo/familia enfocado en el cuidado de las madres trabajadoras) requiere enmarcar los debates en medio de las necesidades y demandas de este grupo.

Es así como desde la discusión conceptual de la noción ciudadanía transito al debate de la idea del cuidado enmarcado en los procesos sociales -que explican la instalación de nuevas perspectivas de análisis-. De esta manera, este capítulo puede ser comprendido como una segunda parte del ‘entramado teórico’ de la relación ciudadanía y cuidado que permite encarar el análisis del dilema trabajo/familia vivido por las madres trabajadoras y llegar a conclusiones más generales sobre las posibilidades reales de la aplicación del principio de igualdad subyacente en la noción de ciudadanía.

Este capítulo se organiza en cuatro epígrafes. El primero refiere a las críticas feministas a la dicotomía pública/privada en tanto ‘puerta de entrada’ a la articulación de trabajo y familia, hasta cierto punto pensados como ámbitos separados. El segundo surge como corolario de los cuestionamientos a lo público y lo privado y remite a la discusión en torno al trabajo de las mujeres, incluyendo los factores desencadenantes de las desigualdades en el empleo y el trabajo doméstico. El tercero revisa la noción de cuidado social conectando la acción individual y colectiva y sus instituciones proveedoras; destaca de paso, el escaso desarrollo de mecanismos estatales y de mercado que asuman la responsabilidad social del cuidado. Por último, el cuarto concentra la relación entre cuidado y políticas sociales en medio de la reestructuración del Estado de Bienestar en Europa, los cuestionamientos a la noción de regímenes de bienestar desde la visibilidad analítica de la familia y una mirada panorámica de las políticas de conciliación. En este apartado, ponemos especial atención a las responsabilidades familiares que asumen las madres trabajadoras con sus hijos menores de edad. A modo de reflexión final, integramos diversos planteamientos relativos al mundo del trabajo, el cuidado y las políticas de conciliación que representen la opción teórica de este estudio.

1. Críticas feministas a la dicotomía pública/privada

El debate sobre lo público y lo privado ha sido propiciado, en parte, por un grupo importante de intelectuales feministas que han planteado diversos cuestionamientos relativos a la separación de ambas esferas y el lugar asignado a hombres y mujeres. Incluso, la superación de dicha discusión ha sido pensada ya sea como producto de su débil capacidad explicativa en el momento de dar cuenta de los contextos actuales, o porque oculta y/o niega la presencia y aportes de las mujeres a la vida social.

Las investigadoras feministas han contribuido a evidenciar que la dicotomía pública/privada es una distinción esencialmente de género y se constituye en el fundamento de la subordinación de las mujeres (Jelin, 1987; Amorós, 1990; Dietz, 1990; Pateman, 1996; Young, 1990 y 1995; Benhabib, 1990; Evans, 1993; Astelarra, 1994; Fraser 1990 y 1992; Yuval-Davis, 1997; Moller Okin, 1998). Si bien, en los círculos académicos esta discusión alcanzó su plenitud a fines del siglo XX, vuelve a plantearse cada vez que se observa un estancamiento en la caída de las barreras e inequidades de género en el mercado laboral o cuando la transformación de la división sexual del trabajo no va en la dirección deseada de los grupos feministas y de género. Por ejemplo, cuando en vez de producirse un avance en la corresponsabilidad de tareas de cuidado en la pareja, ese trabajo se deriva a las mujeres inmigrantes.

La separación de lo privado y lo público en tanto principio organizador de la vida social, se articula con las nociones de justicia y razón, propias del liberalismo político. Pero también en el debate público existe otro tipo de liberalismo para el cual las desigualdades de lo privado son irrelevantes en los asuntos de igualdad política y de libertades civiles. En una u otra versión de dicha corriente, la división de espacios significa, por un lado, una mistificación de las relaciones de género (y su reificación de la figura y experiencia femenina) y, por otro, un perjuicio para las mujeres cuyo efecto más evidente ha sido la coerción de su presencia en la esfera pública y/o la trivialización de sus aspiraciones y perspectivas morales (Benhabib & Cornell, 1990).

La teoría política y la moral liberal, con su ideal de igualdad, han propiciado la división y oposición de lo público y lo privado que reproduce en éste último, relaciones de dominación/subordinación. Ambas esferas juegan un rol crucial en las ideologías de género ya que asignan espacios y posición diferenciada a hombres y mujeres, perjudicando a las mujeres al confinarlas a un espacio social inferior.

El debate público/privado ha tendido a identificar lo público con el mercado y la participación en el orden político-público y lo privado con el ámbito familiar y doméstico (Pateman, 1995 y 1996; Vogel, 1989). Con frecuencia en teoría política los términos público y privado tienen poca precisión, dando por sentado su significado, independientemente, del contexto teórico. A veces, esos conceptos remiten a esferas de la vida social que interfieren en la libertad de las personas en las actividades y decisiones subjetivas (Moller Okin, 1998). Pese a ello, entre las feministas ha prevalecido la idea de la interrelación entre las esferas pública y privada. Por ejemplo,

una interpretación referida a los patrones de entrada en la esfera pública debe tener siempre en cuenta la división sexual del trabajo de la esfera privada (Lister, 1997a).

Gran parte de los planteamientos feministas tienen como punto de partida la definición y el desarrollo conceptual de la esfera privada, mientras que lo público emerge como una categoría residual. Esta decisión teórica se debe a que la familia en tanto centro de lo privado ha sido ignorada o minimizada en la reflexión tradicional y naturalizadas las relaciones patriarcales³¹. En respuesta a esta exclusión, las reivindicaciones en nombre de las mujeres proclamaron la necesidad de incorporarlas al mundo público considerando su experiencia privada, sin que esto suponga necesariamente un consenso sobre el principio de igualdad exigido.

Desde el pensamiento político tradicional se ha señalado que lo existente en el mundo económico, político y en el sistema jurídico se comparte libremente y en igualdad por agentes económicos, ciudadanos políticos y personas legales (sin que esto suceda tal cual en la práctica). En contraste, en la esfera de la intimidad, la sexualidad y el afecto se regulan por lógicas de dependencia y subordinación (sin que esto signifique en la práctica una ausencia de relaciones igualitarias y libres). Lo público estaría abierto a todos por igual, mientras que lo privado se asociaría con la exclusividad, el particularismo y los vínculos no universalizables entre individuos. En un segundo nivel, esta división contrastaría con algunas concepciones de bien general, con intereses personales de la sociedad civil. Por ejemplo, la economía sería “privada” cuando se contrasta con el aparato administrativo-burocrático y con la esfera de la participación política y la formación de la opinión pública. En una sociedad como la capitalista, el Estado y su aparato representan alguna concepción del bienestar general, una cuestión pública, una *res publica* que trasciende a los intereses individuales y de grupos parciales y egoístas (Benhabib & Cornell, 1990). En la esfera pública desembocan los conflictos de la esfera privada, especialmente, las necesidades de los grupos sociales que no esperan ser cubiertas por un mercado autorregulado y llegan a regularse por medio del Estado, convirtiéndose en un campo de competencia de intereses (Habermas, 1974).

La clasificación de la familia como institución “privada” (ostensiblemente de modo ‘neutral’ desde el género) contribuiría a su protección contra el abuso y la dominación de las relaciones sociales (Pateman, 1996). Weintraub (1997) describe con lucidez el núcleo de este debate:

“...la fórmula liberal de la distinción público/privado en términos de la división entre estado y sociedad civil tiene un efecto de mistificación de algunos aspectos de la vida social. Precisamente porque el liberalismo conceptualiza a la sociedad civil en abstracción de la vida doméstica (...) la distinción público/privado es restablecida

³¹ Pateman afirma que, en teoría, el liberalismo y el patriarcado son doctrinas opuestas; la primera de corte individualista, igualitaria y convencionalista, mientras que la segunda sostiene relaciones jerárquicas basadas en la diferencia sexual. Pero ambas corrientes llegan a consenso ante la pregunta de los contractualistas de quién merece ser considerado individuo igual y libre. Tanto el liberalismo como el marxismo se muestran críticos al patriarcado, pero lo incorporan como concepto para explicar que la incorporación de las mujeres al mundo público se ha producido a costa de la reproducción de estructuras de dominación patriarcal (Turégano Mansilla, 2001).

como una división dentro de sociedad civil con un mundo de hombres. Es decir, supuestamente el reino de lo privado de la sociedad civil como el reino de lo público es popularizado por los cabeza de familia (en Locke) y por los trabajadores asalariados (como muchos en el marxismo). El verdadero reino privado de la familia queda oculto detrás de ellos. Así las mujeres “desaparecen” teóricamente en la esfera doméstica. Esto no es, sin embargo, un rechazo benigno, sino el resultado de la exclusión de las mujeres de ambas esferas en que los hombres han aumentado demandas de igualdad y agencia en el mundo moderno, como actores independientes en la sociedad civil y como ciudadanos en la comunidad política. Por otro lado, el reino de lo privado, de la domesticidad con la ideología del confinamiento de las mujeres continúa en la práctica a ser considerado (como Aristóteles lo consideró) como apropiadamente un reino de autoridad masculina y subordinación femenina...” (Weintraub, 1997: 31. Traducción propia).

La dicotomía público/privado atraviesa temporalmente la sociedad clásica hasta instalarse en la Modernidad. Desde los griegos para quienes los ciudadanos son seres libres destinados a la *polis* donde se discutan los problemas públicos, sin estar sometidos o determinados por las necesidades económicas y de la reproducción humana del *oikos*, hasta el mundo moderno, no se produce un cambio importante en la posición social ni en el estatus ciudadano de las mujeres. En ambas esferas, las mujeres seguirían estando en una posición subordinada. Este acuerdo basal entre feministas es sólo el inicio de la discusión, ya que no existe consenso ni siquiera dentro de una misma corriente de pensamiento³².

Las diferentes críticas entre las feministas a la dicotomía público/privado dan cuenta de las limitaciones conceptuales y contextuales que abarca tal constructo. Al respecto, distinguiré tres líneas argumentativas detractoras de dicha dicotomía que han tenido gran influencia en los debates sobre la ciudadanía de las mujeres y los problemas que se derivan de su ejercicio, como los referentes al empleo y al trabajo doméstico. La primera distingue en la dicotomía público/privado una mistificación en las relaciones de género y poder existente en el subtexto de la economía y el Estado; la segunda puntualiza la existencia de un “olvido” de la familia y niega la separación entre ambas esferas lo que acarrea consecuencias negativas para las propias mujeres; y la tercera, cuestiona la deconstrucción de la concepción patriarcal de la propuesta anterior sustituyéndola por una reinterpretación de la dualidad pública/privada.

El primer argumento mencionado surge en el pensamiento de Nancy Fraser (1993) quien rechaza la utilización de la distinción público/privado en algunas feministas por referirse, por un lado, a todo aquello que está fuera del ámbito doméstico y familiar y, por otro, por obstaculizar el avance de las mujeres como ocurre en la lucha

³² Por ejemplo, Alison Jaggar (1983) opina que las feministas radicales y las socialistas abogan por una abolición total de la distinción público/privado, mientras que las liberales plantean una redefinición más restringida de la esfera privada, pero Susan Moller Okin (1998) no está de acuerdo con esa asociación. Esta filósofa afirma que muchas feministas de distintas corrientes no niegan la utilidad del concepto “privado” o la existencia de distintos tipos de privacidad. Esto puede ser importante, por ejemplo, en la defensa de los derechos de las mujeres en cuestiones de derechos sexuales y reproductivos o en temas de acoso sexual.

por la mercantilización y el debilitamiento del carácter privado del trabajo doméstico. La autora revisa la noción de espacio público de Habermas (1974), entendido como el sitio donde los ciudadanos deliberan sobre asuntos comunes (distinto del Estado) destinado a la producción y circulación de discursos que pueden ser en principio críticos del Estado y no comparables al mercado. Este espacio es el reino de la vida social en el que se forma la opinión pública y a la cual todos los ciudadanos tienen garantizado su acceso y como cuerpo público confiere o garantiza la libertad de asociación y la libertad de expresión sobre asuntos de interés general. Sin embargo, para Fraser, el espacio público habermasiano presenta distintos tipos de exclusiones a pesar de su retórica igualitaria.

En ese espacio, las exclusiones se ponen entre paréntesis con el fin de que los ciudadanos deliberen en un plano de igualdad. Sin embargo, para la autora esta fórmula funcionaría más en beneficio de los grupos dominantes y, por consiguiente, en contra de los subordinados. Fraser resuelve este problema señalando que es más apropiado explicitar las desigualdades, incluyendo aquellas que afectan a las mujeres. Este nombramiento o visibilización sería el primer paso; se requiere ir más allá, incorporando una eliminación sistemática de las injusticias, en tanto condición necesaria para alcanzar la ansiada paridad participativa. Esta merma de injusticias no quiere decir una igualdad absoluta de ingresos, sino más bien se orienta hacia un tipo de igualdad que en la práctica sea inconsistente con las relaciones de dominación y subordinación entre los sexos.

Ante ese escenario, los grupos subalternos han encontrado ventajoso constituir públicos alternativos (denominados “contra públicos subalternos”) que inventan y hacen circular contra-discursos y, al mismo tiempo, formulan interpretaciones de oposición acerca de sus identidades, intereses y necesidades. Al igual que los colectivos dominantes, los subalternos, asumen una orientación pública dándole una nueva existencia a lo público. Así se amplía el número de interlocutores válidos y se configura la coexistencia de una variedad de públicos con diferente poder de negociación y participación. En la relectura de lo público, Fraser socava la concepción habermasiana, pensada como ideal normativo que hasta ese momento (cuando su texto fue publicado en la década de los setenta) estaba asociado al bien común o al interés compartido.

Este ideal no puede ser inferido con antelación ni anteponerse restricciones a los temas que llegan a la deliberación pública, especialmente, aquellos relativos a la vida privada y que han sido sistemáticamente excluidos de los asuntos públicos bajo la retórica de la privacidad. Por esto, es preciso un levantamiento de las restricciones formales de participación en la esfera pública; disposición inicial, pero no suficiente para asegurar la inclusión social. Es necesario, además, de manera imprescindible una modificación de la concepción del ámbito público que sea favorable a la inclusión de diversos intereses, entre ellos, los temas que la ideología burguesa liberal ha etiquetado como privados (Fraser, 1993).

Una segunda línea crítica a la dicotomía público/privado la encontramos en Carole Pateman (1995 y 1996) quien afirma que existe un “olvido” de la esfera privada

en el pensamiento político y, al mismo tiempo, una separación entre ambos espacios que no existe realmente en la historia. Tras revisar la separación de Locke entre el poder paternal (sobre los hijos en la esfera privada y la familia) y el poder político (sobre individuos adultos, libres e iguales), llega a la conclusión que tal distinción, también es una división sexual. Y que dicha separación, además, puede entenderse como una división entre lo público y lo privado. Un punto importante que destaca la autora es que la crítica feminista a esa distinción se basa en la interpretación lockeana de los dos ámbitos, entendiendo la vida doméstica como privada por definición, pero rechaza el supuesto de que la separación entre esferas se deba a las características naturales de los sexos. Por el contrario, ambas esferas estarían interrelacionadas como dos caras del patriarcalismo liberal, donde lo privado se caracteriza por la subordinación y dependencia del patriarcado de la esfera privada asociada a la subsistencia del capitalismo liberal de la esfera pública.

“...esta conclusión pone de nuevo en primer plano el problema del estatus de la esfera “natural” de la familia, que se presupone cercana a –aunque separada de, e irrelevante para– las relaciones convencionales de la sociedad civil. La esfera de la vida doméstica está en el corazón de la sociedad civil, no es algo aparte o separado de ella (...) Que la familia sea uno de los principales “problemas sociales” es importante, puesto que lo “social” es una categoría inherente a la sociedad civil y no algo ajeno a ella o, dicho con mayor precisión, es una de las dos caras en las que se puede dividir la sociedad civil; lo social (privado) y lo político (público)...”(Pateman, 1996:48).

Las dos caras de la sociedad civil nos recuerdan la observación de Habermas acerca del comportamiento de la esfera pública-política donde conviven las organizaciones sociales, a través de los partidos o directamente. Los poderes sociales también adquieren funciones políticas y las grandes organizaciones aspiran a compromisos con el Estado quedando supeditados a la razón pública. Para el sociólogo alemán, lo personal no es público y, lo público es político, no existiendo ninguna división dentro de la sociedad civil; sin embargo, para Pateman la esfera pública-política debe asociarse a la vida doméstica y, al mismo tiempo, reconocerse que el acceso a la esfera pública es diferenciado según los sexos.

Pateman afirma que las mujeres no son considerados individuos, pero esto no significa que sean totalmente excluidas de la esfera pública, sino que acceden a ella como parte de la negociación entre el régimen político y sus ciudadanos miembros; es decir, como mujeres identificadas con el trabajo “privado”, lo cual hace que su estatus público sea débil (Pateman, 1996). El acuerdo entre iguales en la esfera pública se efectúa sobre un contrato de un orden social basado en la naturalización de la diferencia sexual ocultando, de paso, una parte importante de su constitución: el contrato sexual, contrato específico de la esfera privada asociada a las mujeres. Este contrato significa la libertad de los hombres y la sujeción de las mujeres, y se expresa en el derecho del varón de gobernar a sus mujeres en el ámbito doméstico-privado y en lo público. Una plena incorporación a dicho espacio involucraría una articulación con la esfera privada,

cuestión que ocurre en la práctica, pero hasta ahora ha sido ocultada. Incluso podemos pensar que la familia como institución por excelencia del ámbito privado no ha estado libre de la intervención del Estado, ni ha permitido la autonomía ni la libertad a las mujeres; su posición subordinada afectaría tanto la relación con otros como su ubicación en distintas instituciones, lo que marca sus intereses personales y los del resto de los integrantes de la familia (Walby, 1994 en Yuval-Davis, 1997; Pateman, 2000).

La visibilidad de la presencia de la esfera privada en la vida de las personas es un primer paso para su transformación. El avance hacia la igualdad entre los sexos y la participación plena de las mujeres en lo público involucrarían acciones concatenadas en ambos espacios. Una de ellas es compartir de manera igualitaria la crianza de los hijos y las tareas domésticas para producir una redistribución de actividades que conduzca a un cambio en la esfera pública y en la organización de la producción, es decir, en lo que se entiende como ejercicio ciudadano y trabajo (Pateman, 1996). Tal vez el lema “lo personal es político” resume con exactitud la crítica feminista a la dicotomía público/privado, ya que pone en evidencia el vínculo entre el poder y las prácticas políticas con las estructuras económicas y las experiencias de la esfera doméstica, y al tiempo, le devuelve a la familia su ubicación en el centro de la política feminista.

La tercera línea crítica la encontramos en Chantal Mouffe (1993) quien -estando de acuerdo con Pateman en que lo público relega toda particularidad y diferencia a lo privado con consecuencias negativas para las mujeres-, no comparte la salida de la autora del contrato sexual al problema de la invisibilidad de las mujeres desde una concepción sexualmente diferenciada y bigenérica para superar la dicotomía público/privado. Mouffe se muestra escéptica a la clásica distinción entre lo público y lo privado ya que reafirmaría un esencialismo binario entre hombres y mujeres y una construcción patriarcal de la vida pública y privada. Pero ello, no conlleva en esta autora a desechar la dicotomía entre esferas, sino más bien a reelaborarla de una manera diferente a la conocida: desde una interpretación que asume cada situación de la vida social como un encuentro entre lo privado y lo público, donde cada acto es privado y tiene influencias de lo público. Un ejemplo clarificador de la conexión entre esferas es la manifestación de los deseos, decisiones y opciones de carácter personal y de responsabilidad privada, pero sus realizaciones son públicas bajo ciertos principios éticos-políticos y, por lo tanto, supeditados a la comunidad política.

Cabe señalar que la autora considera que las diferencias sexuales no tienen por qué hacerse políticamente relevantes, sino más bien apunta a lograr que no lo sean en una nueva concepción de ciudadanía. No se trata en Mouffe, de una defensa de la desaparición total de la diferencia sexual como categoría de diferenciación válida para la vida social ni que las relaciones entre mujeres y hombres sean consideradas neutras, sino más bien, que la construcción de la distinción público/privado no se resuelve prescindiendo de ella; por el contrario, su reformulación se complementa con un sentido de la participación política más activo (Mouffe, 1993; Beltrán Pedreira, 1994).

De las críticas a la dicotomía público/privado que presentamos, puede destacarse la falta de consenso en lo que se conoce como “privado”. Además, dicha distinción es

limitada al menos en dos aspectos. El primero distingue la existencia de tres esferas: el Estado, la sociedad civil y el dominio de la familia, el parentesco; y el segundo, el dominio público, al que puede incorporarse el mercado, especialmente, en el análisis de las formas en que las sociedades organizan la prestación de asistencia social (Yuval-Davis, 1997). En lo que sí existe acuerdo es en la relación entre las dos esferas y la necesidad de poner en la discusión pública los asuntos relativos a la vida privada. Este paso es crucial en la constitución de ambos espacios como para plantearse una superación de la distinción y de sus postulados o su reformulación que incorpore mayor participación política. La primera respuesta nos parece más apropiada porque la inclusión de los intereses de las mujeres surgidos de su experiencia desestabilizan las categorías políticas existentes planteando una disolución de la dicotomía liberal. Además, ésta ha perdido vigencia en los discursos públicos y en la manera de encarar la relación trabajo/familia en el mundo académico. Tampoco resulta pertinente para el análisis de las experiencias de las madres trabajadoras porque no da cuenta de las maneras cómo ellas transitan de un espacio a otro ni de la relación que establecen entre ambas.

2. El trabajo de las mujeres

Ya hemos mencionado que para las feministas liberales, la desigualdad empieza en la división sexual del trabajo, en la existencia de esferas separadas privada y pública y la jerarquización vertical entre hombres y mujeres. A esto se suma un sistema de socialización de niños que enseña la diferenciación entre hombres y mujeres. Las liberales ven en la esfera privada, el espacio por excelencia del trabajo doméstico, subvalorado y un sin fin de demandas que no tienen recompensas para quienes lo ejecutan, mientras que la esfera pública es entendida como espacio de poder, estatus, privilegios y oportunidades. Más allá del liberalismo, la crítica feminista puso de manifiesto que en dicha distinción subyace una pretensión de homogeneidad que excluye las diferencias. Bajo el manto de la unidad de lo público, de la igualdad y la libertad se oculta la posición desventajosa de las mujeres y las desigualdades de género, especialmente, aquellas que se reproducen en el ámbito privado y restringen las capacidades de las mujeres para realizar sus propios intereses (Turégano Mansilla, 2001). Por lo tanto, la superación de la dicotomía público/privado supone una reconceptualización de la noción de trabajo que, por un lado, incorpore las actividades consideradas ‘propias’ de las mujeres y, por otro, resigne el carácter social, cultural y político del trabajo doméstico y el trabajo desigual del empleo.

La introducción de la idea de trabajo remite a discusiones de la sociología y la economía, lo que otorga un giro importante en los temas y el nivel de reflexión que ya revisamos en la noción de ciudadanía y en la dicotomía público/privado proveniente principalmente de la teoría política. El trabajo nos devuelve al quehacer humano, al valor asignado a él y a la producción de la vida social. La noción de trabajo emerge

como ámbito problemático y central en el análisis de la realidad de las mujeres, especialmente, cuando se trata de madres trabajadoras que combinan el empleo y el trabajo doméstico del hogar. Tanto la noción del trabajo como los debates sobre mundo del trabajo aquí presentados son planteados desde las transformaciones del mercado laboral y en las familias y sus efectos en las mujeres y en las relaciones de género.

Podemos pensar el trabajo –definido por J.J. Castillo (1998)–, como cualquier actividad física o mental que transforma materiales y los distribuye como productos, bienes y servicios, ampliándose con esto el conocimiento y el saber humano. Si bien, esta noción es suficientemente amplia para incorporar actividades remuneradas y no remuneradas, puede ser incompleta si el trabajo no lo entendemos como una producción cultural. Por eso, complementamos la idea anterior con la definición de L.E. Alonso (1999) quien lo entiende como *“una construcción social, está referido a un contexto histórico, a una cultura concreta, a unas experiencias y a un modo de vida de los sujetos, así como a un sistema de relaciones simbólicas que se desarrollan en su entorno”* (Alonso, 1999: 1). Este autor, pese a estar refiriéndose exclusivamente al trabajo asociado al empleo, nos provee de un marco contextual y procesual necesario para comprender los cambios que ocurren en el mundo del trabajo, uniendo tiempo y espacio, lo que resulta especialmente pertinente para los fines de esta investigación.

Por largo tiempo el debate del trabajo estuvo centrado en la realización de actividades en nombre del intercambio mercantil, siendo el salario el aspecto que determinaba la consideración de un trabajo como tal. Esta noción de trabajo adquirió una centralidad particular en el orden social liberal. Las actividades realizadas en el espacio público de la economía, es decir, a cambio de una retribución económica, eran consideradas “productivas”, mientras que aquellas desarrolladas en el espacio privado no lo eran. El pensamiento liberal considera que en la economía se sitúa la nueva sociabilidad, es el trabajo inscrito en la economía de mercado y situado en el corazón del orden social (Prieto, 2000).

A fines del siglo XX, la noción del trabajo tradicionalmente identificada con el empleo comienza a ser cuestionada ampliándose a formas no mercantiles. Sin embargo, esta redefinición no fue recibida fácilmente dentro de las ciencias sociales, porque suponía admitir que la actividad no remunerada, y en particular, la de carácter doméstico colabora en la generación de la riqueza. Esto vendría a alterar los principios teóricos de la economía, obligándola a reconsiderar sus fundamentos porque, en la práctica, la inclusión de este tipo de actividades trastorna el valor asignado a las actividades remuneradas con las cuales deben compararse (García Sainz, 2007). Así esta reconceptualización del trabajo responde en parte al crecimiento del empleo femenino, en particular, al de las madres trabajadoras, agregándose nuevos términos que consideren la cuestiones de las obligaciones familiares y su realización compartida.

Para cubrir el objeto de estudio (el dilema trabajo/familia con énfasis en el cuidado) diferenciaremos entre el trabajo referido al empleo y el trabajo doméstico. El primero se refiere al conjunto de actividades desarrolladas con el fin de producir bienes y servicios para la obtención de ingresos. Y el segundo, al conjunto de trabajos

integrados por el trabajo doméstico en el hogar, el trabajo de cuidado y el trabajo voluntario. Así se diferencia trabajo relativo al empleo, éste entendido como el conjunto de las modalidades de entradas y salidas del mercado de trabajo y el estatus social adscrito a esas actividades laborales. En otras palabras, trabajo significa el ejercicio de una actividad laboral y empleo supone el hecho de tener un trabajo (Maruani, 2000).

En esta investigación tomamos como referente teórico la tesis según la cual la construcción social de las diferencias y desigualdades de género del mercado laboral deben comprenderse desde el análisis que involucra una mirada global de las relaciones de género, tanto aquellas que se dan en el empleo como las que surgen en la familia. Esta interpretación proveniente de la “economía feminista” se aleja los planteamientos que explican las desigualdades laborales de género en el funcionamiento autónomo del mercado de trabajo o por el resultado de un comportamiento racional de empresarios y/o trabajadores, es decir, que son efecto de los recursos relativos frente al mercado laboral (Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2000; Maruani, 2002; Prieto & Pérez de Guzmán, 2013).

Ya dijimos que el trabajo referido al empleo es aquel que se realiza a cambio de un pago en el mercado de trabajo. En gran parte del siglo XX de las sociedades industriales -época fordista keynesiana- el empleo estuvo marcado por su estabilidad, la normalidad en la producción, la ciudadanía salarial y el esfuerzo político por alcanzar el pleno empleo. En los albores del siglo XXI, en las sociedades posindustriales se instala de manera más permanente un tipo de trabajo caracterizado por la fragmentación, la individualización y la pérdida de apoyos institucionales que otorgaban certidumbre y aminoraban los riesgos sociales. Eso ha conllevado -en diferentes grados según la conjunción de factores socioculturales y económicos de cada país- a un creciente proceso de desintegración y disolución de las identidades laborales que puede incidir en la formación de culturas laborales y en la atomización de la condición del trabajador, que produce una pérdida de la referencia al trabajo como fundamento universal y soporte de la ciudadanía (Alonso, 1999; Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Taylor-Gooby, 2004).

Desde la segunda mitad de los años ochenta en las sociedades europeas se habla de la “crisis del empleo” para referirse a la irrupción del desempleo masivo y a la multiplicación de otras formas de empleo distintas a las tradicionales que han producido una situación de racionamiento y desestabilización del empleo que afecta a la población activa (Maruani, 2000). Pero iría más allá de eso; se trata de una crisis que remueve los cimientos sobre los que se ha construido el orden social, no del trabajo en sí, sino del reconocimiento social del trabajo en tanto que empleo. Su pérdida de centralidad, tanto en el sistema político como en la conformación de identidad, maximiza la crisis, agudizada por la prevalencia política de la economía de mercado y la supeditación a la lógica de la mercantilización de cualquier aspecto de la vida. Esto supone un cuestionamiento al sistema de clasificación de las actividades y de individuos del orden social anterior (Prieto, 2000).

Pese a la existencia de esa crisis, la actividad femenina no deja de crecer debido a los cambios estructurales del mercado laboral, así como el desarrollo del sector terciario, las transformaciones de las relaciones de empleo, la mayor cualificación de las mujeres y la feminización del asalariado. En el mercado laboral europeo, las mujeres representan entre algo más de un tercio y casi la mitad de los activos y el incremento de la actividad femenina es el motor del aumento de la población activa. Se trata, entonces, de transformaciones en el mercado laboral que representan una ruptura radical no sólo en sus reglas, sino también, en el surgimiento de una nueva manera de relacionar con el trabajo de las mujeres y las normas adscritas a éste (Maruani, 2002).

Actualmente, el empleo de las mujeres es una actividad realizada durante todo el período de su vida laboral, incluyendo su tiempo de casada y con hijos pequeños. Es tal el nivel de profundidad de los cambios y su trascendencia en la vida social que ha sido convertido en un tema central de los gobiernos, los organismos internacionales y el mundo académico. Por medio del empleo, los ciudadanos participan y hacen una contribución productiva a la sociedad, a cambio, exigen el acceso a derechos de seguridad social y el reconocimiento por parte de las políticas de las diferentes formas de trabajo como expresión de la obligación de la ciudadanía o la responsabilidad (Lister, 2002).

El empleo aparece como condición necesaria para el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres (Sainsbury, 1996); ha sido definido como la principal vía por la cual las mujeres han podido aumentar su independencia de sus maridos y padres, constituyéndose como ciudadanas independientes (Orloff, 1996); y se valora como un mecanismo eficaz de entrada a la esfera pública (Montagut, 1996). También el empleo femenino es entendido por la Unión Europea como un elemento clave del crecimiento económico, que potencia el pleno empleo y sostiene el sistema de protección social (Consejo Europeo, 2000). Su desarrollo ha sido considerado un instrumento de los más efectivos para combatir (el riesgo de) la exclusión y la pobreza, especialmente, en el caso de las madres trabajadoras con hijos dependientes dado el creciente nivel de feminización de la pobreza; por lo tanto, se considera que unas políticas ‘amigables con las mujeres’ son ‘amigables socialmente’ (Esping-Andersen, 2001).

El empleo femenino también influye en el nivel de contactos sociales y en la identidad personal. En términos familiares contribuye a transmitir un modelo acerca de la importancia del trabajo, las posibilidades de enfrentarse a nuevas situaciones desafiantes y participar en la comunidad, en contraposición a ‘perder el tiempo’ quedándose en casa. Por ejemplo, según las madres británicas, los beneficios del empleo femenino incluyen el aprecio del tiempo que madres e hijos pasan juntos, el posible traspaso de habilidades en el mundo del trabajo al mundo doméstico como la negociación, de gestión del tiempo y la información relevante para el cuidado de los adultos mayores o la activación desocializar las necesidades financieras de la familia (Dex, 2003).

Pese a las bondades descritas del empleo de las mujeres, este sigue siendo inferior al de los hombres y están sobrerrepresentadas en las cifras de desempleo y de empleo flexible.

El problema del desempleo es más grave en las mujeres porque socialmente es menos visible y más aceptado bajo la lógica de la dependencia de las mujeres. Esta situación supone que la participación laboral es una opción, tan válida como aquella destinada exclusivamente a las tareas domésticas. Además, a las mujeres se las considera más aptas que los hombres para actuar dentro y fuera de la economía formal por lo que podrían realizar distintos tipos de trabajos (intermitentes, temporales, en horarios reducidos). Ambas percepciones dan cuenta, por un lado, de la discriminación que viven las mujeres y de la selectividad por género de este mercado y, por otro, su situación se asocia menos con las condiciones contractuales del mercado y la universalidad del derecho al trabajo, lo que anula cualquier proyecto de autonomía (Torns, 1995 y 2000). De esta manera, los estereotipos de género dominantes permean las relaciones del mercado de trabajo y explica la división sexual en ocupaciones femeninas y masculinas (Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2000).

En particular, el trabajo a tiempo parcial y la jubilación anticipada progresiva que viven las mujeres son formas de reducción del tiempo de trabajo que van acompañadas de menores salarios. Esto es a pesar de las iniciativas legales y políticas de igualdad de género. El subempleo y la precarización son consecuencias del desempleo ya que cuando éste acecha emerge la precariedad en el empleo. En las últimas décadas, se han configurado distintas modalidades de empleo precario que afectan masivamente a las mujeres: empleo temporal, subempleo y trabajo a tiempo parcial. En Europa, el empleo a tiempo parcial sigue siendo principalmente femenino, convirtiéndose en la imagen de la división sexual del mercado laboral, pero con grandes diferencias entre países (siendo mayor en Holanda y menor en los países de Europa del sur, donde prevalecen el empleo temporal). El trabajo a tiempo parcial ha generado en los mercados laborales europeos (especialmente en el uso del tiempo parcial en Francia) una regresión en la homogeneización de los comportamientos de actividad laboral de mujeres y hombres (Larrañaga & Echebarría, 2004).

Una disminución del tiempo de trabajo significa y tiene consecuencias distintas para hombres (denominada “paro parcial” o “jubilación anticipada progresiva”) y mujeres (“jornada a tiempo parcial”). Así, la incorporación de las mujeres al empleo es un logro más bien en su libertad, en su posibilidad de participar en distintos espacios, que en la igualdad social (Maruani, 2002 y 2007). En el caso de las mujeres, el predominio de los trabajos flexibles y parciales no son propicios para el desarrollo de su carrera, sus posibilidades de lograr la igualdad laboral es reducida en comparación con la jornada completa asociada a derechos (Crompton, 2002; Crompton & Harris, 1998). Pese a estas consecuencias, los economistas neoclásicos sostienen que las mujeres optan por trabajar a tiempo parcial y dan prioridad al trabajo doméstico, sin embargo, esto no explica las diferencias entre mujeres de distintos países, como por ejemplo, por qué las británicas ‘eligen’ el trabajo a tiempo parcial más que las francesas (Lewis, 2000).

Esta última interpretación del trabajo a tiempo parcial ha sido catalogada como una combinación de la victimización feminista y del sindicalismo predominante en el debate europeo. En esta lectura, podemos pensar el trabajo a tiempo parcial como producto de las decisiones relativas al trabajo y tiempo libre y la definición que las personas consideran como un trabajo deseable o atractivo. Un análisis de los patrones de empleo de las mujeres muestra que en los países europeos existen similares patrones de segregación laboral (por ejemplo, en ocupaciones de la salud en Francia Gran Bretaña y la República Checa), aun teniendo políticas sociales muy distintas entre los países.

Frente a los distintos tipos de jornada, las características relativas a la continuidad de la carrera, y la combinación de contratos temporales o flexibles con períodos de inactividad laboral, podemos afirmar la presencia de pautas de comportamientos laborales heterogéneas en el caso de las trabajadoras europeas (Hakim, 2000; McRae, 2003; Hakim, 2005; Crompton, 2006). Sin embargo, este planteamiento enfrenta a dos interpretaciones radicalmente opuestas.

La primera versión corresponde a Hakim (2000) quien sostiene que los hombres mantienen su predominio en el mercado laboral porque sólo una minoría de mujeres están dispuestas a dar prioridad a sus puestos de trabajo de la misma manera que los hombres. Hakim (2000), en su 'teoría de la preferencia', sostiene que en las sociedades posindustriales avanzadas, las preferencias de estilos de vida y prioridades de las mujeres son heterogéneas respecto al trabajo y la familia, no existiendo en la actualidad restricciones socioculturales que fuercen sus elecciones. Ante la posibilidad de elegir diversos estilos de vida, la autora elabora tres grupos o tipos ideales de mujeres: las mujeres centradas en el hogar que aceptan la división sexual del trabajo en el hogar, en el trabajo y dan prioridad a sus hijos y la vida familiar a lo largo de su vida. Las mujeres adaptativas que combinan empleo y familia sin otorgarle preferencia a alguno de los dos y combinan dependiendo de las oportunidades que tengan. Y las mujeres centradas en el trabajo que priorizan su carrera laboral y se comprometen con ella desde su juventud (Hakim, 2000). Esta teoría de los estilos de vida determina el patrón de empleo de las mujeres durante su ciclo vital, que incluye las elecciones entre carreras y puestos de trabajo, jornadas laborales a tiempo completo y a tiempo parcial, y los valores asociados al trabajo³³.

Según Hakim (2000 y 2005), los trabajos a tiempo parcial (extendido en Gran Bretaña y los Países Bajos) son aceptados por personas que trabajan normalmente a tiempo completo y que no han encontrado un empleo de este tipo o, son puestos de carácter permanente aceptados por sustentadores secundarios que favorecen la conciliación entre trabajo y familia. La autora señala que la gran mayoría de las mujeres tiene opciones (no sólo determinados grupos) y quienes se dedican adicho tipo de trabajodespués de tener hijos, buscan más tiempo y esfuerzo a su familia. Cuando esta

³³ Además, según Hakim (2000) la teoría de la preferencia de los estilos de vida determina la fertilidad de las mujeres: la incidencia de los métodos anticonceptivos y para la mayoría que tienen hijos, el tamaño de las familias; y la capacidad de las políticas públicas para responder a las preferencias de los estilos de vida de las mujeres con las políticas relativas al empleo, los cambios sociales y económicos, incluidas las políticas pro-natalistas.

modalidad es poco extendida (como en Estados Unidos y los países de Europa del sur) se debe a que todavía son poco frecuentes, eligiéndose los demás tipos de trabajo. Además, no existe actualmente una línea divisoria clara entre las dedicadas a jornada completa y quienes se ocupan en jornada parcial (Hakim, 2005).

Cabe destacar que la disponibilidad frente a la jornada laboral es un factor clave en los procesos productivos actuales, junto a la desregulación que tiene como finalidad tener plena dedicación a la empresa. La organización del tiempo de trabajo se ha convertido en un aspecto central de las empresas para gestionar y movilizar la mano de obra tras el objetivo de incrementar la productividad. Por consiguiente, de parte de las empresas existe una exigencia de disponibilidad que convierte al mejor trabajador en aquel que está temporalmente siempre disponible. Ambos sexos enfrentados a esta realidad parten de condiciones fácticas desiguales, lo que perjudica a las mujeres por su mayor dedicación al trabajo doméstico (Prieto & Pérez de Guzmán, 2013).

Una segunda versión proviene de Crompton (2006) quien afirma lo contrario. Las personas hacen elecciones en sus vidas, pero circunscritas a una serie de circunstancias materiales y marcos normativos que sirven para reproducir las jerarquías sociales y, así, las clases sociales. La autora agrega que, si bien ha aumentado las opciones en materia de ocupación, residencia, consumo y vida personal, aún existen restricciones sociales que limitan las preferencias de hombres y mujeres. Así, los entornos culturales –la clase y el género– son determinantes en dichas elecciones y preferencias pudiendo profundizar las desigualdades. Tanto las preferencias como las opciones u orientaciones al trabajo son cuestionadas por las restricciones normativas y estructurales a las decisiones de las mujeres relativas al "equilibrio" logrado por las mujeres en materia de mercado y trabajo de cuidado (Crompton, 2006).

Es importante para el estudio del empleo de las mujeres que no existan limitaciones en las elecciones o determinantes que fuerzan la elección en direcciones particulares. Crompton y Lyonette (2005) demuestran que eso no ocurre ni siquiera en países (toman el caso de Noruega) donde las restricciones estructurales relativas a las decisiones de empleo de las madres son relativamente menores. Ellas afirman que las variaciones en las actitudes hacia el empleo de las mujeres no está correlacionada con la organización del trabajo de las parejas. Por consiguiente, las actitudes hacia el trabajo y la familia pueden ser definidas (aunque en distintos grados) a través de una gama de posiciones sociales y niveles educativos, sin que esto signifique que las preferencias personales sean conscientes, estables y sin restricciones del entorno (McRae, 2003; Crompton & Lyonette, 2005).

El mercado laboral y particularmente los espacios altamente masculinizados, reproducen desigualdades y jerarquías de género que van unidas con las posiciones sociales de los trabajadores. La segregación laboral por género es un rasgo persistente que comparten los mercados de trabajo de distintos países europeos y del mundo entero, con consecuencias a nivel del mercado y a nivel individual. Por un lado, dicha segregación afecta el funcionamiento de los mercados laborales debido a las rigideces en las ocupaciones femeninas y masculinas. Y, por otro, perjudica a las mujeres ya que

ven reducidas sus oportunidades y generan diferencias de ingresos respecto a los hombres (Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2000). Estas características pueden presentarse de manera vertical y horizontal. Es segregación vertical cuando la distribución por género en la escala jerárquica se traduce en dificultades para el ascenso de las mujeres concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores. Y es segregación horizontal cuando se produce la concentración de mujeres u hombres en ciertos sectores productivos y ocupaciones. Además, el mercado laboral es estructurado porque las mujeres se incorporan a la fuerza de trabajo en actividades o sectores que ya ocupaban, y estructurante porque las características de trabajadores y puestos de trabajo serán distintas según se consideren las ocupaciones y ámbitos feminizados, masculinizados o neutros (Martínez, 2009; Ibañez, 2009).

La segregación laboral ha sido un debate de largo aliento en el Viejo Continente. En particular, hace veinte años que se viene discutiendo en España el fenómeno de la creciente precarización del empleo femenino producido por la flexibilización del mercado, que se expresa en la presencia de contratos precarios para las mujeres. La segmentación del mercado muestra en el país una fuerte polarización en el empleo femenino. Esta tendencia se repite en toda Europa, donde se constata la ruptura que venía presentándose en los noventa (una disminución de la segregación ocupacional por género), pero en España, esos niveles son mayores y ha aumentado desde ese tiempo (Iglesias, Llorente, & Dueñas, 2009; Maté García, Nava Antolín, & Rodríguez Caballero, 2000). Por una parte, a través la presencia de un reducido grupo de mujeres con trabajos altamente cualificados y probablemente abocadas a su vida profesional. Y, por otra, por medio de una creciente presencia de una mayoría en sectores secundarios con diversos tipos de contratación precaria.

Pese a las grandes diferencias entre los sectores, ambos comparten la persistente discriminación salarial, aun cuando las mujeres tienen los mismos niveles educativos que los de sus homólogos hombres (Torns, 1995). Durante la última década ha aumentado el número de ramas de actividad feminizada, a costa de la cifra de ramas integradas, y permaneciendo inalterada la cantidad de ramas masculinas. De esta manera, los patrones del crecimiento del empleo han reforzado los niveles de segregación laboral observándose dicha tendencia de manera más visible desde la perspectiva de las ramas de actividad.

La relación entre nivel de estudios y duración de la jornada es fundamental en la explicación de la participación de hombres y mujeres en las distintas ramas de la economía (masculinas, femeninas e integradas³⁴). En España, las mujeres con estudios primarios se integran en sectores feminizados, mientras que aquellas que tienen un nivel educativo mayor presentan una probabilidad de acceder a un sector integrado. Mientras

³⁴ En los sectores feminizados, al menos un cuarto de sus trabajadores son mujeres; esa cifra de hombres se repite en los sectores masculinizados. Los sectores integrados son aquellos en los que la cantidad de mujeres o el de hombres no superan al cuarto de mujeres y hombres respectivamente en el empleo total (Iglesias, Llorente, & Dueñas, 2009).

que el trabajo a tiempo completo aleja a las mujeres de las ramas feminizadas, y el empleo a tiempo parcial, las acerca (Iglesias & Llorente, 2010).

Un aspecto importante que explica y reproduce la segregación laboral se refiere a los estereotipos de género, entendidos como cualidades femeninas innatas que forman parte de la identidad personal. Es frecuente asignarles una valoración de género distinta a los sectores de la economía. Es así como prevalece la idea de que en los sectores feminizados intervienen las capacidades de contacto, de comunicación y de diplomacia que son difíciles de evaluar, a la vez, que los sectores masculinizados se relacionan con la eficacia que puede ser medida por los niveles de producción. Los empresarios, y en muchos casos las mismas trabajadoras, se perciben con competencias propias, más que como efecto de las experiencias y la socialización (Larrañaga & Echebarría, 2004).

El efecto de la segregación ocupacional sobre las diferencias salariales es un problema que se ha reducido en las dos últimas décadas en los países europeos, pero sin dejar de existir. Hasta comienzos del nuevo siglo, en España se constataba que esta diferencia se debía a los rendimientos de la educación más altos de los hombres respecto a las mujeres, lo que los lleva a puestos más altos y mejores ingresos. Sin embargo, desde ese tiempo, los rendimientos de la educación universitaria se han igualado entre los sexos, razón por la cual, no se les puede atribuir actualmente la brecha de género existente (de la Rica, 2007).

Las mujeres siguen sufriendo mayores penalizaciones si trabajan en sectores femeninos que la que reciben los hombres en ese sector³⁵. Incluso, en el pago por desempeño que podría esperarse una disminución de la brecha de género ya que respondería principalmente por la meritocracia independiente del sexo. En estos casos, dicho reconocimiento no depende tanto del rendimiento de la persona, sino que están condicionada por los patrones culturales de género. Estos patrones superan su pervivencia en el mercado de trabajo y se instalan en la familia. Aquí la brecha salarial sería una señal clara del efecto que tiene la participación en el hogar en los retornos obtenidos del mercado laboral, la que reduce las posibilidades de las mujeres en relación con la de los hombres (de la Rica, Dolado, & Vegas, 2010).

La participación de mujeres y hombres en el mercado laboral no puede comprenderse sin su relación intrínseca con el hogar, donde los individuos despliegan estrategias complementarias en la producción de bienestar familiar. En otras palabras, el desarrollarse como fuerza de trabajo requiere contar con un mínimo de condiciones que permitan insertarse en el mercado del trabajo. Estas condiciones se refieren a contar con alimentos, protección y afectividad otorgados en el seno del hogar, mientras los insumos

³⁵ La segregación laboral tiene distintos impactos sobre la participación femenina en el mercado. Afecta a las mujeres de manera horizontal expresada en desigualdades de salario con sus pares varones y de manera vertical en las oportunidades de promoción. A estas situaciones de desigualdad y discriminación suelen conocerse como suelo pegajoso, techo de cristal y el laberinto en tanto problemas vividos por las trabajadoras en su intento de ascenso en las empresas, especialmente, en los espacios de toma de decisiones como en los cargos gerenciales y directivos del mundo político y empresarial. Existen, además, brechas de acceso a la formación y capacitación de las mujeres que inciden en su posicionamiento como trabajadoras.

provenientes del mercado de trabajo -ingresos- se constituyen en una de las principales fuentes de subsistencia familiar. La entrada de las mujeres al mercado laboral emerge condicionada por su participación en el trabajo doméstico y encuentran múltiples barreras simbólicas, valoricas, legales y en las modalidades de contratación, las que obstaculizan su participación en el mercado de trabajo, sus condiciones de empleabilidad y la compatibilización de la vida laboral y doméstica.

En todos los trabajos domésticos, las mujeres son sus principales responsables y quienes destinan gran parte del tiempo a su realización soportando extensas jornadas rutinarias. Estas responsabilidades suponen una gran desigualdad entre los trabajos desempeñados por mujeres y hombres, independiente de si son trabajos de cuidado formal (trabajadoras en los servicios de cuidado) o informal (trabajadoras en economía sumergida o en sus familias), especialmente cuando involucran el cuidado de personas dependientes (Torns, 2005 y 2008).

Pese a estar empleadas, las mujeres no ha disminuido de manera sustantiva su dedicación al trabajo doméstico, a expensas del tiempo dedicado a su cuidado personal, libre y de descanso. Ante esta realidad, surgieron los conceptos “doble jornada” o “segundo turno” para referirse al trabajo realizado por la mujeres trabajadoras en el mercado laboral y en el hogar. Esta participación es heterogénea entre las mujeres, pero comparten la necesidad de una redistribución del trabajo doméstico. Es conocida la gran aceptación que tienen los padres que destinan parte de su tiempo al cuidado de los hijos cuando las madres están en el mercado de trabajo. Incluso esta situación es muy favorable si se compara con la de aquellas mujeres inactivas que deben concentrarse en atender a sus hijos, sin dedicación de sus parejas (Hochschild, 2003; Moreno, 2003 y 2012; Folbre, 2006; Saraceno, 2011).

El trabajo del mercado laboral y el trabajo doméstico se realizan en espacios y tiempos distintos, aunque estén estrechamente relacionados. Las feministas sostienen que el trabajo pagado aporta un punto clave en la constitución de la esfera pública, mientras que el no pagado remite al trabajo devaluado dentro de la familia. Desde un enfoque de género, la división entre producción y reproducción presente en ambos tipos de trabajo ratifica la importancia de distinguir entre desigualdad en términos de logros del bienestar que pueden ser asimilados al primero y desigualdad en términos de libertad expresados en el segundo. Esta distinción es necesaria para dar visibilidad a la desigualdad en los logros reales y la que se observa en los aspectos potenciales o latentes de la agencia de los actores que realizan ambos trabajos (Korpi, 2000).

La invisibilidad de cualquier forma de trabajo doméstico es una tónica de la economía clásica. Ésta tiende a olvidar que la economía real se mueve en dos ámbitos estrechamente relacionados: el de la economía de la producción considerada propiamente “economía” de los bienes y recursos generados e intercambiados en el mercado. Y la economía del cuidado, oculta en la esfera doméstica y realizada principalmente por las mujeres del mundo entero, sin distinción de raza, clase o religión ni valoración social (Elson 1995 en Campillo, 2000). Igual que en la teoría política donde la dicotomía público/privado desconoce los aportes y desigualdades vividas por

las mujeres en la esfera privada, la economía clásica omite la vinculación entre ambas economías teniendo una interpretación estrecha y sesgada del intercambio y la producción. Esto se explica con razones similares a las presentadas en la teoría política. La economía clásica considera únicamente a las mercancías como “económicas” y deja de lado los recursos no intercambiables en el mercado, llamándolos “no económicos”. Además, de ser errónea esta separación, también es incorrecta debido a la interdependencia de ambas economías y a los cambios producidos en la economía no mercantil que han impactado en la economía dineraria y el ajuste posterior de ésta (Pedrero, 2005).

El mayor cuestionamiento de la teoría crítica feminista al ocultamiento de la economía del cuidado se ha centrado en la invisibilidad del trabajo doméstico, más allá del papel que desempeña en el ajuste del ciclo económico ya mencionado. Un ejemplo recurrente del que echan mano las economistas socialistas y radicales para ilustrar esta ausencia, ha sido la creencia extendida de que existe una oferta ilimitada de trabajo doméstico. Esta situación ha sido cuestionada en momentos de crisis económica, alto desempleo y reducciones del gasto público, cuando escasean las prestaciones sociales destinadas al cuidado y las mujeres se ven forzadas a mercantilizarse para enfrentar su difícil situación socioeconómica. En esas situaciones, el trabajo doméstico de las mujeres sale a la luz porque empieza a escasear la mano de obra dedicada a él, sin que en los sucesivos ciclos recesivos de la economía o en su superación se posicionen en la agenda pública con políticas que aborden explícitamente este tipo de trabajo en situaciones de coyuntura.

El trabajo doméstico incluye la gestión y distribución de los recursos obtenidos en el mercado de trabajo lo que revela que actividades e ingresos circulan permanentemente. Esta producción muestra la estrecha interdependencia con el mercado y la enorme flexibilidad en el intercambio y su ejecución y deja en evidencia que hombres y mujeres pueden desempeñar igualmente ambas funciones. Sin embargo, esto no ocurre debido a las restricciones dispuestas por la cultura (Carrasco, 2001). Ya dijimos que el principal aspecto diferenciador entre el trabajo doméstico y el denominado económico es la remuneración recibida en éste último³⁶. También encontramos otras diferencias que radican en las condiciones de su realización.

El trabajo doméstico es flexible en la ausencia de la división de tareas con horarios propios del mercado laboral y, por el contrario, queda supeditado a las oportunidades del uso de tiempo y gustos de su realizador y a la no estandarización del proceso y de sus productos como ocurre en el empleo. Pese a ello, sigue siendo obligatorio como éste, permitiendo la reposición de la vida física y social, sin que exista

³⁶ Existe un debate acerca de si es más apropiado denominar ‘tareas’ o ‘trabajo’ a las actividades desarrolladas para el uso en la esfera doméstica debido a que resulta riesgoso asumirlas como trabajo. Porque si se considera como tal no habría necesidad de ningún esfuerzo para que hombres y mujeres puedan acceder por igual al trabajo remunerado y si es denominado trabajo debiese ser remunerado. Sería cierto, por tanto, que las tareas domésticas consumen tiempo y esfuerzo, incluso mayor que el otorgado al trabajo en el mercado laboral, pero por las razones expuestas, sería arriesgado señalarlas como ‘trabajo’. Para esta discusión véase (Méda, 2007).

en su cumplimiento una explícita definición de medios y procedimientos. Más allá de su disposición horaria, se trata de un trabajo artesanal realizado en los hogares por sus miembros y asociado al mercado en tanto insumo para la venta de otro producto o la fuerza de trabajo, regulado por mecanismos ideológicos y valorativos al que no se le asigna un valor, sino más bien es considerado un sustituto de bienes y servicios del mercado (Campillo, 2000). La no asignación de valor se funda en un imaginario de ser un trabajo no deseado, sólo bueno para sirvientes o para grupos de mujeres en situación de gran subordinación social como las actuales mujeres inmigrantes (Torns, 2008).

Más allá de pensarse el trabajo doméstico como una actividad de consumo del hogar, puede asumirse como una actividad productiva de bienes y servicios cuya culminación se produce en la transformación de bienes adquiridos en el mercado para el consumo. Sin embargo, *“cuanto menos desarrollada se encuentre la producción social, los bienes y servicios se obtendrán más en la esfera doméstica mediante el trabajo doméstico, ya sea porque no existe un buen suministro de tales bienes o servicios en el mercado o porque no son asequibles para parte de la población”* (Pedrero, 2005: 82).

Ha habido un interesante debate respecto al papel de los servicios en la evolución de la estructura productiva y en los hogares. En los países industrializados se observa una disminución de la importancia de los servicios para el hogar y su reemplazo por la realización de esos trabajos por los miembros de la familia, especialmente, cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo. Esta nueva situación provocó una demanda de equipamiento técnico que racionalizaron los tiempos del trabajo doméstico³⁷, cuestión que también ocurrió en la esfera pública donde las políticas laborales buscaban la maximización del uso de la mano de obra en un tiempo determinado³⁸ (Gershuny, 1987; Gershuny & Miles, 1983, en Schmid, 1996).

La distribución del tiempo del trabajo doméstico puede comprenderse a partir del concepto “regímenes de servicios” que sigue la clasificación de los regímenes del bienestar de Esping-Andersen (1990 y 2000). Con esa noción podemos identificar que los países europeos presentan diferencias en el tiempo de trabajo doméstico. En los cuatro regímenes³⁹, las mujeres han reducido el tiempo dedicado a ese trabajo, especialmente, entre las mujeres nórdicas, pero incluso aquí los varones con alto nivel

³⁷ Es cierto que hombres y mujeres han reducido el tiempo destinado a las tareas domésticas cuando los ingresos son más elevados que los de sus parejas, pero en todos los grupos, las mujeres realizan más trabajo doméstico. También se ha observado que el reparto entre las parejas es más igualitario entre las parejas no casadas (Domínguez, 2012).

³⁸ Los países escandinavos fueron pioneros en la expansión del modelo de familia con doble ingreso y el consiguiente debilitamiento del patrón de la familia hombre-proveedor/mujer-ama de casa. Este nuevo tipo familiar supuso un cambio en la división del trabajo doméstico que superó el ámbito privado y se instaló como necesidad de servicios profesionales en la esfera pública que demanda el trabajo tradicionalmente hecho por las mujeres.

³⁹ Los distintos regímenes de servicios son: los países nórdicos (incluyendo Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia), los liberales (Australia, Canadá, Reino Unido, EE.UU.), corporativista (Austria, Francia, Alemania, Israel, Países Bajos, Eslovenia) y del sur (España, Italia). En ellos, el menor tiempo de trabajo doméstico está relacionado con el nivel educativo, siendo inversalmente proporcional. Esto puede deberse a las posibilidades de comprar equipos que facilitan el trabajo o a su externalización, así como a la menor disposición a realizarlo como efecto del mayor tiempo destinado al empleo (Gershuny & Fisher, 2014).

educativo no realizan ni la mitad de lo que ellas hacen. En el otro extremo, las mujeres del sur continúan haciendo la mayor parte del trabajo doméstico (Gershuny & Fisher, 2014).

El trabajo doméstico realizado por las mujeres sigue siendo una “ayuda” al mantenimiento de la vida familiar, mientras que el empleo es asumido como “dinero”, fuente vital para la subsistencia y el intercambio. Estos valores asociados al trabajo de unas y otros ordena las relaciones entre los sexos impactando en la división sexual del trabajo en distintas dimensiones (Narotzky, 1988 en Instituto de la Mujer, 2005):

- Si el trabajo de las mujeres se define como “ayuda”, entonces, su participación en el empleo es una extrapolación de sus funciones centrales, no siendo su actividad principal que emana de la esfera doméstica.
- El trabajo de las mujeres es “ayuda” porque sirve de complemento a los ingresos centrales del hogar aportados principalmente por el cabeza de familia, un hombre.
- Su participación en el mercado laboral es definida como complementaria y provisional estando atenta a los ciclos y espacios de su fertilidad y la procreación.
- Su trabajo es “ayuda” en contraposición de la masculinización de los componentes de la definición del trabajo asalariado, la formación y la cualificación allí esperada.

En este tipo de trabajo las mujeres despliegan estrategias -formales/informales; colectivas/individuales; sociales/económicas; públicas/privadas- para cambiar su posición en la familia, en el empleo, y responder y buscar soluciones para los nuevos problemas que ello plantea (Tobío, 2005).

El trabajo doméstico -bajo la lógica del mercado laboral existente- obliga socialmente y de manera tácita a las mujeres a renunciar a su carrera laboral ante la crianza de los hijos y en los casos que ellas decidan continuar con su carrera reducen sus jornadas, en desmedro de su desarrollo profesional. En muchas ocasiones, detrás de esta decisión está el deseo social que las mujeres ejerzan su maternidad y asuman los costos asociados a ella. Está claro que mientras el empleo femenino disminuye con la maternidad, aumenta en el caso de los hombres con la paternidad (Guirao Mirón, 2011).

La presión sobre las familias y, en especial, en las madres trabajadoras se refuerza cuando se produce un repliegue de las acciones públicas en nombre del bienestar y deben actuar como amortiguadores de las situaciones de pobreza. La estrecha asociación de los dos tipos de trabajo ya revisados emerge con más evidencia ante las estrategias desplegadas por las mujeres para enfrentar los vaivenes del mercado laboral y el déficit de apoyo a trabajo doméstico. Los obstáculos o tensiones en uno repercute inevitablemente en el otro, poniendo en peligro años de promesas de igualdad de género ocurridas en medio de profundas las transformaciones del empleo y la familia.

3. El cuidado social como derecho de ciudadanía

En medio del debate sobre la visibilización del trabajo doméstico de las mujeres, la responsabilidad que éstas adquieren como cuidadoras y el posicionamiento del dilema trabajo/familia en las agendas gubernamentales, se ha promovido una mayor participación de los hombres en el cuidado. Esta presencia masculina, ha llegado a ser considerada, incluso, una opción ciudadana que beneficia a los varones (Tobío, Agulló, Gómez, & Martín, 2010; Tobío, 2012; Muñoz & Martín, 2013).

El cuidado supone una variedad de conocimientos prácticos que se transmiten de manera informal dentro de las familias y refieren al acto de cuidar y al trato hacia la persona dependiente, donde se interceptan el saber, el poder y el querer. Este aprendizaje no siempre es aceptado por quienes están en condiciones de cuidar, muchas veces la resistencia masculina a esta enseñanza se vuelve una estrategia para evitarla entrada al mundo del cuidado y una contribución a la distribución desigualitaria del cuidado que terminan formando jerarquías en torno al cuidado (Tobío, 2012; Cano, 2012).

Revisemos a continuación, la principal línea de investigación en Europa que transforma el cuidado individual al cuidado social.

Para Létablier (2001), el debate académico promovido por el movimiento feminista sobre los contenidos y alcances del cuidado se remonta a los años setenta en los países anglosajones. La autora identifica dos momentos claves en esa conceptualización. El primero corresponde a su identificación como un trabajo no remunerado, oculto y devaluado que no otorgaba derechos de ciudadanía. En un segundo momento, las teóricas feministas expandieron el concepto de cuidado a todo trabajo sea éste remunerado o no, realizado en el espacio público o privado, lo que le otorgó una posición destacada en el estudio de los sistemas de la protección social (Létablier, 2001). A lo largo de los años, el concepto de cuidado se ha construido a partir de las experiencias y de la complejidad de los arreglos que cubren las necesidades de cuidado y bienestar.

El debate sobre el *care* muchas veces ha quedado oculto bajo la denominación del *domestic work*, razón por la cual es necesaria la definición aislada de este concepto. El *care* es utilizado, especialmente, por quienes reducen el reconocimiento del cuidado a la deriva emocional y amorosa y lo entienden como un acto de sacrificio o entrega al otro. La imagen de la “buena madre” se instala como entrega a su familia, involucrando un sacrificio de sí misma y en la idea que mientras más trabajo doméstico realice, mejor madre se es (Criado, 2004). Esta interpretación olvida que el cuidado de las personas mayores, discapacitadas o enfermas crónicas conlleva largas y extenuantes jornadas e involucra una serie concatenada de tareas ejercidas desde la obligación moral y/o en contextos de subordinación extrema.

Además, ese acercamiento deja de lado al cuidado entendido como un servicio o un trabajo en función de la autonomía del dependiente, incluso puede pensarse que sólo

la persona que no es capaz de cuidar de sí mismo, merece ser sujeto de una política pública (Leira & Saraceno, 2006; Torns, 2008). Ante los planteamientos más tradicionales del cuidado, es necesario precisar el trabajo de cuidado y quiénes son sus actores involucrados. Más aún, en los tiempos actuales donde se insta a que los gobiernos actúen en nombre del bienestar, con respuestas cada vez más proclives a incorporar al sector privado (mercado y tercer sector) a la provisión de servicios de atención de cuidado (León, 2014).

Hace más de una década, Mary Daly y Jane Lewis (1998 y 2000) acuñaron el término “cuidado social” para referirse al conjunto de actividades dedicadas a la atención de personas dependientes para su bienestar individual. Incluye tareas materiales de cuidado (como el juego) y aquellas vinculadas a la atención de las necesidades fisiológicas, médicas y sociales que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. Ambos tipos de acciones involucran costos económicos por la necesidad de provisión de recursos y costos psicológicos por el vínculo afectivo y emocional (Daly & Lewis, 2000: 285). Se trata, por tanto, de una actividad pluridimensional: una labor (como un trabajo) con obligaciones y responsabilidades (en un sentido normativo) y una actividad que involucra costos emocionales y financieros (Lewis, 1998).

Un momento importante de la discusión sobre el cuidado ha sido el tránsito de la idea de cuidado interpersonal al cuidado social como asunto de responsabilidad colectiva y política. Esta nueva dimensión del cuidado le otorga la posibilidad de vivirlo como un derecho ciudadano, el derecho de las personas dependientes a recibir atención y el derecho a dar atención cuando los cuidadores lo desean (Boje & Almqvist, 2000). Ambos aspectos pueden ser considerados pilares de lo que se denomina “ciudadanía inclusiva”, concepto que se aborda de manera distinta según los límites de la responsabilidad, la prestación de atención de la familia, el Estado y el mercado (Trifiletti, 2000; Leira & Saraceno, 2006).

El cuidado puede ser directo (transferencia de tiempo y de interacción cara a cara entre cuidador y dependiente) o indirecto (transferencia de mecanismos necesarios para que un individuo genere desde sus propios recursos las atenciones requeridas); permanente o espontáneo u ocasional; obligatorio o voluntario. Pero quizás, lo más distintivo en la actualidad sea su vínculo con el mercado, pudiendo ser mercantilizado, en tanto un trabajo en un sentido económico, o no mercantilizado como el intercambio realizado por las personas con vínculos de parentesco, afecto o ambos (Crompton, 2006).

Además, la prestación del cuidado se otorga de acuerdo de la enorme variedad de modalidades, procedimientos y personas involucradas, pudiendo ser realizado por -y dirigido a- integrantes de la familia, o delegada a personas ajena a ella (Daly & Lewis, 1998; Folbre, 2006). De esta manera, el concepto de cuidado propuesto por Daly y Lewis (1998 y 2000) incorpora una perspectiva de cambio histórico a nivel micro y macro e introduce modificaciones en las expectativas acerca de quién debe cuidar y cómo hacerlo.

El cuidado como actividad abarca un conjunto de relaciones, actores y escenarios institucionales diferentes con responsabilidad pública y privada, personal y social (Leira & Saraceno, 2006). El énfasis en la dependencia otorga un cariz especial y distinto a la noción de cuidado tradicional ya que aleja el cuidado de la maternidad y la asociación casi exclusiva con la identidad femenina y lo instala como una acción que puede ser desarrollada por otros, potenciando de paso, la articulación de nuevas propuestas que promueven la necesidad de organizarlo socialmente (Torns, 2008). Pensar el cuidado como una actividad de carácter social supone sacarlo de la esfera doméstica y de la cotidianeidad que lo naturaliza y lo traspasa a la esfera pública, incluyendo las acciones o intereses que debe formar parte del Estado de Bienestar. Desde esta propuesta, Daly y Lewis (1998) plantean un modelo de organización del cuidado pensado como un sistema integral de provisión de cuidados ampliando el campo de acción de las familias e integrando a todas las actividades y relaciones involucradas en el sostenimiento de las necesidades físicas y emocionales, así como los marcos normativos, económicos y sociales en los que se desarrollan. Este modelo actúa en dos frentes: el de las políticas y el de las prácticas cotidianas (Daly & Lewis, 1998).

Si bien suele asociarse al hogar, el cuidado también abarca el trabajo dentro de la economía remunerada; en particular los puestos de trabajo que se dedican a este oficio como la enfermería y la enseñanza. Estos trabajos son los peor remunerados en comparación con otros de rasgos similares, lo que da cuenta de su escasa valoración social y el débil prestigio que conlleva su ejecución. Además, la oferta de servicios de este tipo es muy desigual y muchas veces no contempla una rigurosa regulación ni fiscalización. Esto, unido a una restringida prestación de permisos laborales u otras formas de horarios flexibles, condiciona los recursos con los que las mujeres cuentan para enfrentar su realización (Torns, 2005; Budig et al., 2002 en Folbre, 2006).

Como el cuidado tradicionalmente ha quedado en manos de las mujeres, actualmente las sociedades occidentales se encuentran en la difícil situación de enfrentar la presencia simultánea de tres problemas que han originado lo que se conoce como “crisis del cuidado”, o “déficit del cuidado”: la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sus procesos de autonomía y emancipación; el envejecimiento de la población; y las transformaciones en el interior de las familias. La confluencia de estos tres fenómenos ha significado un aumento de la cantidad de personas que requieren cuidado (crecimiento de la demanda como producto de la transición demográfica) y una disminución de la proporción de individuos dispuestos a realizarlo (caída en la oferta debido a la inserción laboral femenina).

Esta crisis ha involucrado una reorganización del trabajo pese a la resistente división sexual en el interior de los hogares y la segmentación de género del mercado laboral. Ambas desigualdades de género están afectando la continuidad y el equilibrio de la provisión del cuidado, al tiempo que restringen las oportunidades de las mujeres para conseguir un empleo y tener más oportunidades para avanzar hacia una mayor autonomía.

El déficit del cuidado ha involucrado también pensar en las maneras de organizarlo socialmente como una apuesta necesaria en Europa donde el modelo del hombre proveedor (*male breadwinner*) está en declive, incluso algunos Estados de Bienestar europeos se han alejado de apoyar activamente ese modelo y se afianza un modelo de dos ingresos (*dual earners*) proveniente de la remuneración de hombres y mujeres en el mercado laboral (Crompton, 1999; Lewis, 2001).

Como mencionamos anteriormente, en los Países Bajos y Gran Bretaña se ha afianzado el trabajo a tiempo parcial como una medida que permite a las madres trabajadoras destinar parte de su tiempo al cuidado, mientras otros, como Italia y España, han visto en las soluciones privadas de las familias un aliado para depositar en ellas la responsabilidad del cuidado. Tanto el interés público como las políticas públicas relativas al cuidado y las diferentes estrategias de provisión de bienestar social han permitido distinguir entre los modelos orientados al bienestar y aquellos más cercanos al cuidado (*welfare model* and los *care models*).

Los primeros tipos de cuidado responden a políticas que garantizan la protección social del trabajador en su calidad de cabeza de familia y los derechos de su familia se derivan de su posición en el mercado laboral. Los segundos se distribuyen de manera universal favoreciendo tanto a cuidadores y dependientes al disponer de sistemas organizados de cuidado. Así, el bienestar se obtiene como derecho de ciudadanía independiente de la situación familiar o laboral (Torns, 2008). En su conjunto, las instituciones del bienestar privan a las mujeres y a la sociedad de un proceso adaptativo e igualitario necesario en temas de cuidado: el mercado en cuanto a sus condiciones e incentivos que limitan el acceso según el nivel de renta; la familia por la reproducción de la división sexual del trabajo, la distribución de recursos y poder que ocurre en su interior que deja a las mujeres en una posición privilegiada frente al cuidado; y el Estado en la elaboración de políticas relativas a la provisión de servicios sociales, que pueden supeditarse a las decisiones de los gobiernos de turno.

La distribución de la responsabilidad de cuidado es la base de lo que conocemos como “régimenes de cuidado”, su mercantilización tiene diferentes énfasis y significados dependiendo de la forma de prestación (si es de parte de la familia, el mercado o el Estado). La mirada sobre sus instituciones proveedoras y, en especial, en el Estado de Bienestar, se ha dedicado a determinar cómo y en qué medida los derechos se han acumulado en las mujeres como cuidadoras, así como la forma y prestación de servicios se convierten en responsabilidad pública (Leira, 2010).

Los régimenes de cuidado mencionados enfatizan el bienestar del dependiente, el cuidado de la mujer cuidadora o la igualdad de género. Desde Estados Unidos, Nancy Fraser (1997), hace más de quince años, ofrecía una clasificación relativa al bienestar y la equidad de género, que podía ser extensible a la cuestión del cuidado y, de paso, encaraba los problemas de injusticia económica y cultural. Su influyente tipología fue considerada, durante la primera década del nuevo siglo, en la creación de evaluaciones relativas a las propuestas feministas de la igualdad (Borchorst y Siim, 2008). Además, la propuesta de Fraser ha estimulado un debate sobre el fundamento normativo de los

enfoques feministas del cuidado y la participación de ambos sexos en el empleo y el cuidado, así como la independencia financiera de los cuidadores (Crompton 1999; Pfau-Effinger 2005; Gornick & Meyers 2008).

Fraser propone tres modelos dentro de un continuo: el primero corresponde al modelo “universal de proveedor de familia” donde el hombre es la norma para todos los miembros adultos de la sociedad. El segundo es el modelo denominado “paridad sin costo” con medidas como subsidios, salarios de cuidado o derechos sociales que permiten la combinación del cuidado con el trabajo a tiempo parcial y la compensación de los costes involucrados en el cuidado. Y finalmente, el tercero, conocido como “cuidador universal”, toma la vida de las mujeres como patrón e induce a los hombres de hacerse responsables del cuidado. Este último modelo pretende eliminar la segregación por sexo a partir de una lógica de igualdad en un escenario donde hombres y mujeres participan en el mercado laboral (Fraser, 1994). Esta tipología muestra, además, que la composición laboral del hogar está directamente relacionada con el tiempo que ambos sexos dedican al cuidado de los hijos y al trabajo doméstico

El problema sería *“cómo inducir a los hombres a asemejarse más a lo que la mayoría de las mujeres hacen actualmente”*, es decir, tareas de cuidado (Fraser, 1997: 90). Ante esto, la autora propone la sustitución del modelo de ciudadanía del “trabajador universal” por el del “cuidador universal” con el fin de garantizar el derecho a ser cuidado y el deber de cuidar. Este último modelo de carácter más ciudadano relacionado con derechos a la guardería da especial importancia al derecho a la atención. El modelo “cuidador universal” involucra una subversión de la división sexual del trabajo y el papel del género como organizador de las relaciones sociales. Esto requiere modificar los patrones de la masculinidad y de las relaciones laborales, ámbitos donde se negocian nuevos marcos normativos que orienten y legitimen la participación de hombres y mujeres en el cuidado. No basta la presencia de modelo alternativo de cuidado, también deben incorporarse otras medidas sociales y políticas donde se reconozca la relevancia del cuidado en la vida social y permita que se elimine la segregación de género.

Este reemplazo (de un modelo por el otro) favorece, además, la participación en condiciones más igualitarias de las mujeres en el mercado laboral y la participación de los hombres en el cuidado (Crompton, 2006). La propuesta de Fraser colabora en la superación de la disputa de la dicotomía igualdad/diferencia que ocupó por largo tiempo el centro del debate feminista y, de paso, diluye la clásica separación entre las esferas pública y privada. El avance hacia un modelo de “cuidador universal” supone una ética feminista del cuidado más allá de las mujeres, entendiéndola como una actividad central y común en distintas sociedades. Esta ética es un marco de sentido que permite una reflexión sistemática y crítica a la acción humana a la luz de la moralidad (Lister, 1993 en Carbonero, 2007). La ciudadanía universal basada en una ética de la justicia obliga a los ciudadanos a ejercer sus derechos desde la imparcialidad y, por lo tanto, carece de solidaridad sin atender a la diversidad, haciéndola invisible y homogénea, mientras que la ciudadanía diferenciada centrada en los contextos particulares encierra el peligro de

no abordar la complejidad actual ni es suficiente en los límites de la ciudadanía. Ambos planteamientos, aunque presentados de manera antagónica, pueden ser complementarios sin negarse, eso sí, sus aspectos conflictivos.

Desde una perspectiva diferente a la de Fraser, las feministas e investigadoras europeas se plantean la pregunta acerca de la articulación entre cuidado y políticas en tanto provisión de atención y recursos relativos al ejercicio de la ciudadanía. Lo hacen revisando los derechos de las mujeres como madres, esposas y trabajadoras. La unión entre el estudio de los derechos sociales y las relaciones de género permitió el surgimiento del interés por exigir y reflexionar sobre los derechos sociales para madres y padres como asalariados y cuidadores (Lewis, 1992; Leira, 1992; Daly & Lewis, 1998; Leira & Saraceno, 2002; Lister, 2003; Orloff, 2006; Saraceno, 2011; Flaquer, Pfau-Effinger, & Artiaga, 2014). Los estudios abordan las paradojas de la participación de las mujeres en el empleo y en la familia y los problemas generados de esa relación. Con esto, han dejado como evidencia las diferencias de género o en el acceso de ambos padres al acceso de derechos sociales (Leira, 1992; Lewis, 1993; Lister, 2003).

La organización de los cuidados es muy diferente de un país a otro (Saraceno, 2011). En los países de la Unión Europea, estos regímenes funcionan como un vínculo social para garantizar la complementariedad entre las instituciones y los procesos económicos y demográficos. A medida que suceden las transformaciones en las instituciones y en la vida social, también éstas impulsan cambios en los regímenes de cuidado y éstos, a su vez, actúan como estructuras de incentivos que inciden en los patrones de participación laboral y en la fertilidad de las mujeres (Gornick & Meyers, 2004).

Los regímenes de cuidado pueden ser conceptualizados a partir de distintos aspectos, por un lado, encontramos los servicios de atención para dependientes, permisos parentales, arreglos y recursos económicos públicos de apoyo a la atención del cuidado y a cuidadores, y por otro, la extensión y calidad de los cuidados informales. Podemos encontrar los siguientes tipos de regímenes de cuidado (Bettio & Plantenga, 2004):

- Países que delegan la gestión de la atención a las familias y a las redes de parentesco, con una inactividad femenina relativamente alta debido al bajo compromiso público para otorgar servicios o transferencias (Italia y España se ubican en este grupo).
- Países con alta provisión de cuidados informales basados en tasas altas de empleo femenino a tiempo parcial y prestaciones de cuidado privadas muy onerosas (aquí encontramos, por ejemplo, Reino Unido y los Países Bajos).
- Países con un modelo de atención basada en parte en permisos parentales, asignaciones familiares y transferencias monetarias que apoyan en gran medida el cuidado privado informal, siguiendo el principio de subsidiariedad (por ejemplo, Alemania).

- Países con recursos de atención formal moderados a altos y cobertura universal de servicios (Suecia forma parte de este grupo).

En muchos países europeos, los derechos asociados a la maternidad o paternidad, como el permiso parental o las vacaciones pagadas, en los años noventa no se otorgaban de manera incondicional, sino que a partir de la participación en la producción. Aunque, cabe precisar, existía una variedad enorme en lo que a derechos a la seguridad social, cobertura y duración se refiere (Sainsbury, 1996). Esos derechos y apoyos se extendieron en la primera década del nuevo siglo a padres y familiares cuidadores de personas mayores dependientes y lo mismo ocurrió con la ayuda para el cuidado de niños pequeños que pretendía igualar el acceso y calidad de los servicios dirigidos a las familias con diferentes niveles de ingreso (Gornick & Meyers, 2008 y 2004).

La incorporación del cuidado social en los debates sobre la ciudadanía ha permitido que cuidadores y dependientes puedan contar con apoyos legitimados socialmente. Estas ayudas van dirigidas a cuidadores de discapacitados o mayores frágiles, incluso a enfermos terminales, en forma de asignaciones por asistencia, pensiones o vacaciones pagadas, sin que estas medidas tengan una única lectura o un patrón general de ciudadanía. Hasta el momento la mujer, en su rol de cuidadora, ha concentrado estos beneficios y derechos, sin embargo, en el último tiempo ha cedido protagonismo al padre. En estos casos, las ayudas parentales son otorgadas a los hombres en calidad de padres y no como parejas que viven en el hogar de las mujeres con hijos. Cabe preguntarse, entonces, por los derechos de las personas que asumen el rol de cuidado sin ser padre o madre (sobrinos, tías, abuelos), incluso, los de quienes cuidan sin que exista un vínculo de parentesco o consanguíneo con los dependientes (nueras, parejas).

Por el momento, el cuidado de los hombres aún está centrado casi exclusivamente en los hijos menores de edad. En este sentido, la Ley de Dependencia de España, que analizaremos con detalle más adelante, ha seguido las directrices europeas impulsando un cambio cualitativo en la reconceptualización de la idea de cuidado y del estatus del cuidador. Este gran paso ha impactado en la posición de las mujeres cuidadoras, y ha mejorado, en general, la situación de cuidado en el país (Tobío, Agulló, Gómez, & Martín, 2010).

Las personas que reciben cuidado y, principalmente, el dirigido a niños, han sido incorporadas históricamente en lo que se conoce como derecho de familia y legislación del bienestar. El otorgamiento de prestaciones monetarias por cuidado se presenta como una alternativa a los servicios de cuidado. La provisión de servicios de cuidado infantil supera la discusión económica y pone el acento en quién, cómo, cuánto y por cuánto tiempo se debe cuidar a los hijos, lo que involucra las preocupaciones y decisiones individuales y familiares sobre las necesidades infantiles y familiares (Saraceno, 2011).

El desafío está en pensar en las maneras en que los servicios de cuidado infantil pueden alterar la división del trabajo y avanzar hacia un modelo de cuidador universal

(Ciccia & Bleijenbergh, 2014). Esta provisión es beneficiosa para los padres y para los hijos; para los primeros porque alienta el empleo de las madres, recorta el gasto social y frena el desempleo, particularmente de trabajadores no calificados y, para los segundos, porque permite un desarrollo cognitivo desde temprana edad. Pese a su importancia social, el cuidado de niños no ha sido una política generalizada entre los países europeos, concentrándose como una medida pública sólo en los países nórdicos que han contado con una provisión integral y universal ya sea en forma de servicios o prestaciones económicas.

Por su parte, las empresas y organizaciones de tercer sector pueden proporcionar incentivos para el cuidado, por ejemplo, mediante los complementos salariales destinados a la familia, o la ayuda financiera temporal. Estas medidas indican la existencia de estrategias desfamiliaristas que desahogan a las familias de su función de cuidado al traspasar la responsabilidad al mercado, organizaciones voluntarias de la sociedad civil o directamente al Estado.

La experiencia de la ciudadanía de género está influenciada por el régimen de bienestar y regímenes de cuidado. Lister (2007) plantea la generalización de la ciudadanía más allá del empleo y la incorpora al cuidado, asumiendo una redistribución de las responsabilidades de cuidado infantil repartido entre el Estado y la familia. En este vínculo existe una renegociación y redistribución de los derechos económicos y de las responsabilidades de cuidado entre padre y madre, lo que conlleva a una reinterpretación e, incluso, la superación de la naturalización del modelo tradicional del proveedor familiar (Lister, y otros, 2007). Las propuestas de esta autora, desde una posición igualitarista-humanista, se sitúan también en la línea de una concepción de ciudadanía “amigable” que conjugue lo universal y lo particular. Es decir, la satisfacción de las demandas específicas de grupos que históricamente han estado fuera de los derechos sin renunciar a los derechos iguales para todos. Este enlace de lo universal y lo particular no significa en Lister que comparta plenamente los ideales de una ciudadanía ‘diferenciada’. La autora también pone el acento en el riesgo que conlleva en separar a los distintos grupos de ciudadanos, aislando a los colectivos demandantes o, por el contrario, de agrupar la diversidad de mujeres bajo un ‘falso universalismo’.

La relación empleo y cuidado ha acaparado una atención especial en la teoría de la ciudadanía, especialmente por los dilemas que representa y debido al desafío que representa la distribución de tiempo y trabajo. En términos generales, en esa relación se plantea la pregunta acerca de la generación de experiencias vitales que sean equilibradas y permitan a mujeres y los hombres disponer de su propio tiempo, intereses y recursos. Mediante el empleo, los ciudadanos participan y contribuyen de manera productiva a la sociedad y, por ello, reciben derechos; por medio del cuidado las personas facilitan la provisión de recursos de bienestar y requieren ese reconocimiento. Por lo tanto, ambos tipos de trabajo deben ser reconocidos por las políticas sociales como expresiones de obligaciones o responsabilidades ciudadanas (Lister, 2002).

Ya hemos visto que el cuidado como categoría o concepto cruza el estudio de la familia y está presente en el análisis del mercado de trabajo, del Estado de Bienestar, la ciudadanía y en un sentido más general, en cuestiones referidas a la cohesión e inclusión social. Los debates en torno a la “mercantilización del cuidado” pueden tener diferentes significados y orientaciones según sea la articulación en las formas de prestación organizada entre sus instituciones proveedoras. También hemos revisado cómo se contempla el cuidado dentro de las familias, ahora examinaremos su provisión desde el Estado.

4. El cuidado y las políticas sociales

a) El Estado de Bienestar en reestructuración

El debilitamiento de los Estados de Bienestar europeos se produce en medio de un panorama incierto, iniciado hace un tiempo por la crisis financiera. Además, el retorno del desempleo masivo y los recortes en derechos sociales aparecen como parte importante del proceso de reducción de los Estados de Bienestar y, con ello, como una reelaboración del contrato social de la posguerra europea (Korpi, 2003; Korpi & Palme, 2003). Sin embargo, el impacto de las crisis económicas sobre el Estado no es reciente⁴⁰ y puede identificarse distintas ‘edades’ del desarrollo del bienestar. Moreno (2012) evalúa la evolución de los Estados de Bienestar desde el período de posguerra hasta la actualidad y asigna distintas características a los tres períodos identificados. Este sociólogo español asimila cada período a una de las edades míticas de la Antigüedad: oro, plata y bronce, en tanto alegoría que indica un decaimiento del ciclo previo y la instalación de una nueva etapa diferente, peor que la anterior o al menos, incierta⁴¹.

El primero que el autor denomina “Edad de Oro” del capitalismo de bienestar (1945-1975) corresponde -tal como su nombre indica- a la época expansiva del Estado incorporando a nuevos grupos a los sistemas de protección social según la participación en el mercado de trabajo y el desarrollo de programas sociales. Esta inclusión fue posible a la capacidad de los gobiernos de dirigir y controlar las economías nacionales enfocando el desarrollo económico según las necesidades internas. Fue la época de creación de empleo como instrumento para el fortalecimiento de la demanda interna de consumo y la activación de la economía.

⁴⁰ Ya en los años setenta James O'Connor (1981) afirmaba que la crisis del petróleo originó una revisión de las crisis que en ese tiempo se detectó afectaba al capitalismo (caída de la tasa de beneficio, la insuficiencia del consumo y la crisis de legitimidad). El Estado se veía obligado a acudir cada vez más en auxilio de un capitalismo en crisis, lo que conducía necesariamente que él mismo se enfrentara a su propia crisis. La tesis de O'Connor fue retomada por Offe (1990) quien tomando las contradicciones del Estado insiste sobre la función de control social que desempeña a través de las políticas que aplica. El Estado reproduce sus relaciones con la sociedad de, a través de los servicios, con el fin de mantener las ventajas necesarias para las relaciones implícitas de explotación de la producción.

⁴¹ <http://blogs.lse.ac.uk/euoppblog/2015/04/27/the-ages-of-welfare-why-europes-welfare-states-are-at-risk-of-terminal-decline/>

La fase siguiente corresponde a la “Edad de Plata” (1976-2007) donde los Estados de Bienestar enfrentan los sucesivos ajustes para contener los costes del gasto social y evitar el repliegue del bienestar. Las políticas macroeconómicas impactaron fuertemente en algunos grupos, lo que se tradujo en un incremento de la brecha de ingresos y una desproporción mayor de las responsabilidades fiscales. Además, el Estado tuvo que encarar el alto desempleo y la llegada de nuevos colectivos que deseaban incorporarse al mercado de trabajo y convertirse en ciudadanos.

Actualmente, estaríamos vivimos en lo que Moreno denomina la “Edad de Bronce (desde 2008 en adelante), donde el Estado nuevamente enfrenta otra crisis económica con efectos diversos en los países europeos y la presión de organismos multilaterales por introducir y afianzar políticas que controlen el gasto social y reactiven la economía. El desempleo convive con la instalación de un *ethos* individualista donde no sólo el individuo es el único responsable de sus actos, sino que la defensa de las necesidades propias es el motor que moviliza las conductas individuales. Esto socava los fundamentos comunitarios de la vida social. Así, los partidarios del neoliberalismo y los especuladores del capitalismo, potencian la causa del deterioro del bienestar (Moreno, 2012). Podemos decir, que el neoliberalismo imperante permitió el avance del capital sobre el Estado de Bienestar del siglo XX con un exitoso discurso político hegemónico, pero ha sido incapaz de cumplir su promesa individualista (Wallerstein, 2002).

Gran parte de los debates de la primera década del nuevo siglo relativos al Estado de Bienestar han girado en torno al problema de la creación de empleo y la generación de incentivos para la inserción laboral, con la intención de maximizar la producción de bienes y servicios sin que conlleve una mayor demanda de mano de obra (Moreno, 2012). Hasta ahora no ha habido acuerdo respecto a la profundidad de los cambios y reestructuraciones del Estado de Bienestar, y puede afirmarse que existen al menos dos puntos de vista respecto a la actual reformulación del carácter del Estado de Bienestar como efecto del avance del neoliberalismo en las políticas. La primera línea plantea que estamos en presencia de un desmantelamiento de la política social y una reducción del Estado de Bienestar, más allá de la reducción de gasto social y su intención de someterla a las fuerzas del mercado. Y, la segunda línea de investigación, argumenta que se ha producido una reestructuración del Estado de Bienestar para responder a los cambios de la economía, ajustando sus políticas sociales, sin que esto signifique un desarme del Estado de Bienestar. Revisemos cada una de ellas para, posteriormente, identificar el enfoque teórico adoptado en la investigación.

La primera corriente afirma que los Estados de Bienestar posindustriales en las últimas décadas se han encaminado hacia un nuevo modelo de bienestar donde prima la responsabilidad individual ante los riesgos sociales con una clara orientación al productivismo. El desplazamiento de los Estados de Bienestar keynesiano por el Estado schumpeteriano del bienestar subsidiado (del *welfare* al *workfare*) ocurre en un escenario de transición de economías nacionales relativamente cerradas a la promoción del producto, proceso, organización e innovación del mercado en economías abiertas.

Este proceso pretende asegurar la competitividad nacional en un escenario globalizado mediante la intervención de la oferta y la subordinación de la política social a las necesidades de flexibilidad del mercado laboral (Jessop, 1994). Especialmente, cuando lo que está en juego son las partidas presupuestarias o los recursos fiscales (y las formas de financiamiento del estado mediante impuestos y cotizaciones de los ciudadanos empleados) asignados al gasto social⁴². Se trata, entonces, de un reordenamiento de fondos fiscales en base a los nuevos lineamientos del Estado.

Pese a ser una tendencia en alza, es difícil obtener conclusiones sobre la durabilidad de este cambio y la profundidad que alcanzará; sin embargo, se detectan cuatro aspectos generales de la reestructuración del Estado de Bienestar keynesiano: a) cambio en los objetivos y modos de intervención; b) nuevo foco del bienestar y sus proveedores; c) influencia de los organismos multilaterales en las decisiones de los gobiernos nacionales; d) énfasis en la colaboración entre Estado y sector privado. A continuación, describiremos brevemente cada uno de ellos (Jessop, 1999: 9-10):

a) El nuevo Estado de *Workfare* promueve la innovación y la flexibilidad en las economías mediante la intervención de la oferta⁴³ y el reforzamiento de su competitividad y estructura, en oposición a la búsqueda del pleno empleo keynesiano.

b) El modo de bienestar de la reproducción de la fuerza de trabajo se reorienta a un modo productivo. Si el Estado de Bienestar apuntaba a la ampliación de los derechos sociales de sus ciudadanos, el Estado *Workfare* fomenta un régimen de prestaciones condicionadas que subordina la política social a los requerimientos de flexibilidad del mercado laboral y competitividad estructural. Este Estado provee servicios de asistencia que benefician a las empresas y, de paso, disminuyan el nivel de necesidades individuales relegándolas a un segundo lugar. Esto pone presión a la baja en el salario social a costo de la producción internacional.

c) La primacía de la escala posnacional donde los organismos internacionales (como el FMI, el Banco Mundial, la OCDE y la OIT) reemplazan al nivel nacional en el papel que juegan en la conformación de lo social y de las agendas de políticas nacionales, especialmente, en la política económica europea. Pero también se produce una reasignación de las decisiones a nivel regional y local sobre la base de que las políticas

⁴² También desde el mercado se cree que unas garantías en los ingresos pueden erosionar los incentivos para ahorrar, lo que conlleva a un aumento en los tipos de interés y a un debilitamiento de la inversión. Aquí el mercado ofrece seguridad y bienestar al individuo en tanto éste trabaje continuamente, ahorre y eleve su competitividad. Por lo tanto, lo que se observa en la construcción de la idea de bienestar que ofrece el mercado es una demanda de responsabilidad individual en la provisión social de recursos pues en mercado entrega bienes y servicios en tanto el individuo pueda acceder a esos beneficios que son proporcionados en el intercambio comercial.

⁴³ Jessop (1999) sugiere una solución a la paradoja de Offe. Por un lado, el capitalismo hizo co-existir con el Estado de Bienestar (en su forma ENBK) durante un período prolongado, pero finalmente, el régimen de crecimiento fordista y su modo de regulación ENBK se convirtieron mutuamente contradictorias. Esto llevó a la búsqueda de nuevas bases económicas y sociales para la acumulación de capital que produjo un desmantelamiento parcial de ENBK. En este sentido el régimen capitalista posfordista emergente no puede coexistir con el ENBK. Pero esta búsqueda se extiende a las nuevas formas de Estado podrían ayudar a las condiciones de re-seguros para la rentabilidad privada y la reproducción de la fuerza de trabajo.

que inciden en el nivel micro de la oferta deben ser diseñadas tan cerca como sea posible de su intervención.

d) El énfasis en los mecanismos de gobernanza basadas en la colaboración en red desplazan el interés del Estado de Bienestar por indemnizar a los ciudadanos por las fallas del mercado. Así se produce un aparente y engañoso vaciamiento de los Estados nacionales, privilegiándose redes públicas-privadas para el desarrollo de actividades en todos los niveles, desde las asociaciones locales a los arreglos neo-corporativistas supranacionales.

La nueva política social busca la maximización del potencial productivo de los trabajadores y, con ello, la reducción de las necesidades y la dependencia de los subsidios estatales. Así, la política queda subordinada a las exigencias de flexibilidad del mercado laboral y la empleabilidad, siendo una especie de “mercantilización administrativa” que intenta encontrar nuevas formas de reconciliar las contradicciones emanadas de la intervención del Estado del Bienestar en las economías de mercado. El aumento de las acciones estatales en apoyo del mercado vendría a cuestionar el fundamento igualitario del bienestar (Holden, 2003).

Más allá de los efectos de la instalación de este “*nuevo tipo de Estado y sus políticas de reducción de gastos asociados al bienestar que reestructuran y afianzan las fuerzas del mercado*” (Jessop, 1993: 27), la política social también ha presentado resistencias frente a la reforma del Estado de Bienestar. Estas limitaciones emergen de las propias políticas, sin embargo, los requisitos para la obtención de una prestación, su naturaleza, los mecanismos de financiación y los actores encargados de su administración y gestión, ponen a prueba la capacidad de las nuevas orientaciones para poner en marcha la burocracia estatal.

La segunda línea argumentativa aquí presentada afirma que la reestructuración del Estado de Bienestar responde a los cambios de la economía, y el ajuste de sus políticas sociales está mediado por las instituciones y actores nacionales sin que involucre un desmantelamiento del bienestar. Este planteamiento significa relevar la renovación del pacto entre bienestar y el progreso económico que ya estaba de manera tácita en los fundamentos del Estado de Bienestar. Pese a la fuerte presión del neoliberalismo y de las políticas neoconservadoras, los Estados europeos han sido críticos con dichas propuestas y han coordinado acciones para enfrentar la sostenibilidad social y económica de cada uno (del Pino, 2009; Moreno & Rodríguez Cabrero, 2007; Moreno, 2010 y 2012).

En esta propuesta existe una defensa del modelo social europeo como proyecto político que promueve los valores de equidad, solidaridad y eficiencia productiva surgidos de los procesos de conflicto y negociación del Viejo Continente. Este modelo promueve la ciudadanía social como la aspiración a una vida digna y al bienestar social mediante el acceso al empleo y a la provisión social de unos mínimos de vida establecidos por el colectivo para enfrentar los riesgos sociales. Esta ciudadanía es condición de pertenencia en la comunidad política, especialmente, remite a un conjunto de prácticas que permiten la participación activa de los ciudadanos, lo que no invalida

que la ciudadanía sea un estatus conformado por el acceso a los recursos del bienestar para el ejercicio de deberes y derechos. Para una ciudadanía plena es necesario que no exista discriminación en el acceso a esos recursos, de lo contrario, los ciudadanos pueden caer en situaciones de precariedad o de ‘déficit’ de ciudadanía (Moreno, 2000 y 2012).

La llegada del modelo de bienestar subsidiado ha traído consigo un cambio en la atribución colectiva de responsabilidades, transitando de un Estado que garantice derechos sociales (*entitlement*), a un Estado que facilita la adaptación de individuos para que sean responsables y generen sus propias herramientas en el incremento de su empleabilidad. El Estado se vuelca a la creación de empleo o a su incentivo, traspasando su responsabilidad al individuo lo que involucra tanto un cambio de ética como de prácticas y una nueva legitimidad en la elaboración de las actuales políticas públicas.

El carácter ‘activo’ de las políticas tienen efectos duales en su relación con las instituciones del bienestar ya que, por un lado, ha debilitado la dependencia económica de las familias, especialmente la de las mujeres mediante su mercantilización; y por otro, ha impulsado la dependencia política del mercado (Moreno, 2012).

Ante los repliegues de la provisión del Estado, se elaboran de políticas de apoyo a las familias, las que abordan tanto el papel de la mujer en el empleo y en la familia como el acceso de sus hijos a redes de servicios de cuidado. Las políticas activas de empleo en el nuevo proceso de europeización incrementan la competitividad del tejido productivo, el capital humano, la formación tecnológica y la activación o envejecimiento activo (Esping-Andersen & Palier, 2010). Esas medidas son una especie de “mercantilización administrativa” que intenta encontrar nuevas formas de reconciliar las contradicciones emanadas de la necesidad de intervenir el Estado de Bienestar en las economías de mercado. Se aplica, además, la difusión de los procedimientos y reglas de la política, la forma de legitimarla y el papel de quienes apoyan unas u otras opciones de política pública.

En esas políticas, el papel de la mujer es especialmente reconocido como trabajadora y, por lo tanto, condición necesaria para lograr una mayor cohesión social y avanzar hacia un nuevo modelo económico (la economía del conocimiento). Por su parte, el apoyo a las familias supone avances sustantivos en igualdad de oportunidades y equidad, con lo cual contribuye a que se rompa la transmisión intergeneracional de la pobreza (Esping-Andersen & Palier, 2010). Sin embargo, la inversión en la mujer y en la infancia no sólo se puede interpretar como una búsqueda de igualdad y equidad, sino también como de mayor productividad en el mercado. Es decir, la mayor equidad de los recursos involucra una movilización más efectiva de la capacidad productiva que conlleva a un mayor desarrollo económico. En el caso de los hijos, el acceso a la educación preescolar pensada como base del aprendizaje y origen de las desigualdades, también condiciona el trabajo de las madres, y permite que puedan mercantilizarse y aportar ingresos a la familia. Por lo tanto, este tipo de políticas familiares puede considerarse un ejemplo de una política doblemente ganadora (Gobierno Vasco, 2012).

El fenómeno de expansión y contracción del Estado de Bienestar suele presentarse en todos los Estados de bienestar de los países posindustriales como efecto de su estrecha relación con la economía, quedando muchas veces supeditado a los vaivenes del mercado. Lo que sí diferencia una y otra experiencia es la tradición del modelo de bienestar y la severidad de los ajustes y su impacto en la población. Por ejemplo, en modelos liberales como Gran Bretaña y Nueva Zelanda, los ajustes han fomentado que el mercado se convierta en el proveedor de recursos, mientras que en los modelos socialdemócrata como Suecia, las medidas han sido más moderadas sin incidencia en la orientación general política social (Starke 2008 en Del Pino, 2009).

En el caso de España, desde la crisis económica del 2008 y la (des)institucionalización de las políticas sociales, la capacidad de acción y autonomía del Estado de Bienestar se han transformado de manera importante (Holden, 2003; Moreno, 2012; del Pino & Ramos, 2013). Se ha producido una combinación de prestaciones monetarias y servicios sociales universales en derechos tradicionales (sanidad, pensiones, protección al desempleo y a la familia en menor medida) y de políticas focalizadas (en grupos excluidos como jóvenes, inmigrantes, dependientes). Esta nueva composición ha generado un sistema universal incompleto y relativamente fragmentado en niveles de protección social con insuficiente inclusión (Moreno & Rodríguez Cabrero, 2007). La presencia de este sistema diferenciado para distintos grupos puede deberse en parte a las resistencias encontradas en ciertos colectivos organizados y asociados a la clase media que no desean ver limitadas sus prestaciones en programas de larga tradición (del Pino, 2009). Esta vez, las limitaciones se traducen en una dilación en la implementación de las nuevas políticas, pérdida de eficacia y/o mayores costes.

Un aspecto importante de las intervenciones del último tiempo ha sido la redistribución de las partidas presupuestarias dedicadas al gasto social justificadas con nuevas restricciones de acceso y congelación de recursos a derechos sociales. Estamos en presencia, por consiguiente, de una privación de servicios sociales y programas asistenciales destinados a grupos vulnerables (a quienes algunos rotulan como “gorrones” de la ayuda pública) que antes de la crisis tenían acceso a ciertos derechos y hoy representan la vulneración del principio de elegibilidad universal (Moreno & Marí-Klose, 2013).

En este escenario de reestructuración del Estado de Bienestar surgen nuevos riesgos sociales que cruzan todo el continente. A la pobreza y el desempleo característicos de las sociedades industriales se añaden nuevos riesgos como el encasillamiento y la marginación de los colectivos que recién se incorporan al mercado laboral (como las mujeres y los jóvenes) que son excluidos, especialmente, si provienen de grupos vulnerables (Esping-Andersen, 2000).

Otros riesgos propios de una sociedad posindustrial se derivan de las transformaciones fundamentalmente sociodemográficas: a) el aumento de participación de las mujeres en el mercado laboral; b) el incremento del número de personas mayores que requieren un cuidado especial y un sistema de pensiones más amplio; c) los cambios

en el mercado laboral asociados a mayor uso de tecnologías y mayores niveles educativos; y d) la expansión de servicios sociales privados (Pierson, 2001; Taylor-Gooby, 2004; Moreno, 2012):

a) El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en correlación directa con la demanda femenina de un acceso igualitario a la educación y a un empleo independiente que tenga condiciones salariales y laborales dignas. La búsqueda de empleo femenino fue propiciada en parte por la disminución de la proporción de hombres activos para complementar el ingreso familiar. Estos desplazamientos de hombres y mujeres a otras esferas de la vida provocó transformaciones en los tradicionales roles de género e hizo que las mujeres demandaran acciones gubernamentales para la conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares.

b) El cambio en la constitución de los hogares, el mayor número de hogares unipersonales y monoparentales reflejado en el incremento del número de personas mayores que requieren un cuidado especial y un sistema de pensiones y de salud más amplio. Esto conlleva a mayores costes a cargo de los Estados de Bienestar. Las tareas de cuidado también impactan sobre el empleo y los ingresos porque las mujeres que se dedican a dichas responsabilidades deben ajustar su tiempo para la realización de ambas labores, repercutiendo en sus remuneraciones.

c) Las transformaciones en el mercado laboral asociadas al mayor uso de tecnologías y el crecimiento de los niveles educativos ha significado un traspaso en la relevancia de la actividad industrial (manufacturero) al sector servicios más demandante de trabajadores cualificados. Esta transición ha tenido efectos adversos en la población con menor nivel educativo y con empleo atípicos de bajos salarios y menores derechos laborales.

d) La expansión de servicios sociales privados puede generar nuevos riesgos cuando los ciudadanos-consumidores tienen elecciones poco satisfactorias. La privatización no constituye por sí misma un problema, sino que el dilema emerge cuando los estándares de regulación de la provisión privada son ineficaces y se otorgan servicios de mala calidad, incluso pueden poner en peligro la vida de las personas dependientes. La proliferación del sector privado ha sido más bien construida en respuesta a las presiones sobre los sistemas de pensiones y las nuevas demandas de cuidado.

Si en un comienzo, el desarrollo del Estado de Bienestar fue el resultado de conflictos distributivos que involucran conflictos de clase y las luchas de los partidos políticos (como los señala el enfoque de los recursos de poder⁴⁴), en la fase actual las

⁴⁴ El enfoque de los recursos considera al menos tres aspectos centrales: el primero retoma las relaciones entre empresarios y trabajadores como un conflicto de suma cero que ha dejado de lado el papel positivo de los empleadores para el desarrollo del Estado de Bienestar. En segundo lugar, en la fase expansiva de los Estados de Bienestar los partidos políticos podrían llevar a cabo reformas populares, sin embargo, en las fases de reducción, las medidas son impopulares. En tercer lugar, por su propia existencia, los Estados de Bienestar han generado nuevos grupos de interés y los antiguos beneficiarios de diversas prestaciones, los conflictos ya no provienen de los conflictos distributivos ya mencionados sino más bien de cambios posindustriales. La aparición de estos nuevos grupos supone hacer el Estado de Bienestar menos

principales fuerzas transformadoras del Estado de Bienestar modifican la constitución de los mercados, aumentando el desempleo y presionando a los presupuestos gubernamentales (Pierson, 2001). En esta situación, las partidas sociales se convierten en prestaciones monetarias o subsidios que las personas complementan de ser posible con el trabajo precario sin derechos sociales ya sea del tipo basura (*junkjobs*) o propios de la economía sumergida (*informal employment*) (Moreno, 2012). Los ciudadanos precarios son aquellas personas que en algún momento de sus ciclos vitales no tienen los medios mínimos de subsistencia o inserción y no pueden generarlos por sí mismos para evitar una eventual muerte física o social (Moreno, 2000). Para garantizar un nivel mínimo de vida de las personas en situación de necesidad existen las denominadas “mallas de seguridad” cuya composición es variada y responde a los patrones culturales y necesidades de los países. En general son entramadas institucionales y proveen los materiales que componen las “últimas redes” de protección social. En Europa, esas ‘mallas’ corresponden a “*programas de asistencia social y por servicios sociales de ‘mínimos’, los cuales pretenden garantizar un nivel suficiente de calidad de vida a las personas en situación de necesidad, basados en la comprobación de la carencia de recursos (means-tested)*” (Moreno, 2006: 12). Sin embargo, la familia es “*la primera y menos condicionada red de protección para el individuo, y que funciona de hecho como unidad económica (...) Sólo cuando fallan el hogar y el Estado se recurre a las ‘últimas mallas’ de protección social, en cuya compleja textura intervienen con diversos pesos la beneficencia pública y privada y las redes de parentesco extradoméstico*” (Moreno, 2002:30; 2006:64) (Carabaña & Salido, 2007).

Las transformaciones mencionadas han empujado especialmente a las políticas sociales de los Estados de Bienestar a prestar especial atención a los grupos más vulnerables de la sociedad. Este renovado interés da cuenta de la necesidad de ampliar la ciudadanía a nuevos grupos demandantes de recursos, servicios y espacios de participación en el mercado laboral.

b) Régímenes de bienestar: cuestionamientos y cambios en el análisis de la familia

Hasta finales del siglo XX, el tema del bienestar se planteaba habitualmente desde la perspectiva de los Estados de Bienestar creando tipologías que dieran cuenta de las distintas modalidades de su organización en los países industrializados (Titmuss, 1974; Korpi, 1980; Mishra, 1981; Esping-Andersen, 1990). Desde los aportes de Titmuss (1958) hasta Esping-Andersen (1993 y 2000) y las revisiones a éste (Ferrera, 1995; Rodríguez, 1996; Sainsbury, 1996; Adelantado, Noguera, Rambla y Sáez, 1998; Powell, 2002; Korpi 2003; Lister, 2007; Mätzke & Ostner, 2010), se ha abierto un abanico de interpretaciones que van desde un cambio en el énfasis de la participación del Estado en

dependiente de los partidos políticos, las organizaciones de los movimientos sociales que de programas sociales ampliados en el primer lugar (Korpi & Palme, 2003).

la generación de condiciones de vida hasta la prevalencia del contexto como factor de las transformaciones sociales. Estos aportes han marcado un giro sustantivo en la discusión, poniéndose el acento en el impacto que tienen en las condiciones de vida de los ciudadanos europeos.

Los diferentes modelos explicativos de los Estados de Bienestar se han centrado en la clasificación de las políticas sociales siendo muy adecuada para la realización de estudios descriptivos y comparativos, pero no ahondan en contenidos explicativos (Adelantado, Noguera, Rambla y Sáez, 1998). Además, esos modelos han reflejado factores asociados a la clase, sin considerarse, por ejemplo, aspectos asociados al género. Esta ausencia no invalida la importancia que han tenido las anteriores tipologías en la identificación de los procesos distributivos (Korpi, 2000).

La influyente tipología de los regímenes del Estado de Bienestar de Esping-Andersen (1993 y 2000), basada en la clasificación de Titmus⁴⁵ (1958), puede ser considerada como una forma mucho más precisa para la identificación de diferentes Estados de Bienestar. Este modelo, además, agrupa a contextos muy distintos bajo patrones institucionales y lógicas políticas comunes y diferenciadas, permitiendo, con ello, su estudio de manera transnacional (Korpi, 2003; Lister, y otros, 2007).

Dicho autor elabora su tipología de los “regímenes de bienestar” (conservador, liberal y socialdemócrata) para describir las relaciones entre Estado, mercado laboral y familia. Se trata de una red de bienestar elaborada para superar las insuficiencias detectadas en los modelos centrados únicamente en el Estado de Bienestar. Esta propuesta destaca el compromiso político entre Estado y ciudadanía (reconocimiento de derechos sociales de los ciudadanos y la promesa de acortar las divisiones de clase), en un contexto histórico determinado (posguerra) y la existencia de un ‘remanente’ que involucra, además, las medidas privadas de bienestar. De ahí, la necesidad de hablar de “regímenes de bienestar” como una forma conjunta e interdependiente en la que se produce y distribuye el bienestar (Esping-Andersen, 1993 y 2000).

Una de las primeras críticas a tipología de los “regímenes de bienestar” apunta a su naturaleza estática y base mixta que incluye causas, instituciones y resultados. Su carácter estático le impediría al autor proyectar la trayectoria que seguirá cada régimen de bienestar en los distintos países. Si el objetivo es contar con interpretaciones más explicativas, sería más fructífero centrarse en las estructuras de las instituciones del Estado de Bienestar consideradas como variables intervinientes y mediadoras entre las fuerzas motrices y los resultados. Es decir, la categorización en regímenes de Esping-Andersen en función de factores causales, las instituciones del Estado de Bienestar y resultados de las políticas resulta poco útil para discutir posibles vínculos entre las políticas y los resultados (Korpi, 2003).

Asimismo, no es posible ‘fetichizar’ la idea de los “diferentes tipos” de Estado de Bienestar ya que convendría analizar diversas políticas públicas en casos concretos

⁴⁵ Titmuss elaboró su tipología a partir de siete indicadores: número de plan de pensiones distintos según ocupaciones, cobertura del seguro en la población, tamaño de pensiones de los empleados públicos, prestaciones supeditadas, pensiones del sector privado y de salud del sector privado.

(Adelantado, Noguera, Rambla y Sáez, 1998). Por ejemplo, los cambios institucionales no han seguido la tipología de los regímenes de bienestar. Desde 1990, se han elaborado programas para personas mayores que no se pueden comprender bajo la lógica de la vida familiar y privada propia de los regímenes liberales y conservadores. En el caso español, antes de la Ley de Dependencia del 2006, existía una capacidad limitada para generar empleo y conciliar la asistencia formal con empleo remunerado, especialmente, en las mujeres con bajo nivel educativo, después de ese año empezó a formarse una red formal de atención a la dependencia que ha tenido altibajos producto de la crisis económica (Sarasa, 2011). Esta evolución pone a prueba el régimen propuesto para este país quedando en evidencia las limitaciones que el modelo presenta ante transformaciones sustantivas en la provisión de bienestar.

Una segunda cuestión problemática remite a la tipología de regímenes y revela la especificidad de los países de Europa del Sur y sus diferencias respecto a los otros países continentales (como Francia, Alemania, Bélgica). Estas variaciones se expresan en términos institucionales, en los mecanismos de prestación de bienestar y sus desviaciones, tal como ocurre con el clientelismo político italiano (Ferrera, 1995). Además, un atributo diferenciador de los regímenes del sur sería el papel desplegado por la familia y su penetración en el desarrollo de las políticas sociales, dándole un cariz mixto al funcionamiento de los sistemas de bienestar. El régimen mediterráneo, más que un modelo normativo, corresponde a un conjunto de naciones en el que la provisión del bienestar se elabora a partir de la hibridación de componentes y lógicas diversas de funcionamiento, distinta a la de los otros regímenes de bienestar (Moreno & Marí-Klose, 2013). Si la cultura puede influir en la conformación de las tipologías, también la conformación histórica (temprana o tardía) de un Estado de Bienestar puede ser un factor clave. Desde una perspectiva evolutiva, el tardío desarrollo del Estado de Bienestar español podría ser un aspecto relevante en su inserción dentro de las tipologías (Rodríguez, 1996).

Una tercera cuestión crítica en la tipología de Esping-Andersen remite a los conceptos “desfamiliarización” y “desmercantilización” asociados a los fenómenos que afectan la gestión del bienestar por parte de los Estados. Revisemos cada uno de esos conceptos:

La “desfamiliarización” “se refiere a la capacidad de los trabajadores/as de cubrir sus necesidades de manera autónoma de sus familias mediante la externalización de servicios tradicionalmente asignados al núcleo familiar. Aquí, el Estado, a través de sus políticas sociales, otorga servicios para que los individuos puedan mercantilizarse. Otra línea de pensamiento referida a este concepto se aleja de la propuesta del danés y se centra más en las relaciones y compensaciones involucradas entre trabajo y familia, teniendo especial atención en el desarrollado por las mujeres y en la familia como unidad colectiva (Leitner, 2003).

Desde el análisis de la política familiar europea se rescata la “desfamiliarización” para dar cuenta del papel asignado a la familia en la atención a dependientes y agregan el grado en que las políticas delimitan las obligaciones de

cuidado de las familias o las extienden (familiarización). Se trataría de un concepto que captura los movimientos alrededor de la regulación de la solidaridad familiar y la asignación de obligaciones recíprocas de cuidado (Daly, 2011).

La “desmercantilización”, por su parte, remite al grado en que el Estado de Bienestar debilita el nexo monetario de los individuos al garantizar unos derechos independientes de la participación en el mercado. Si bien este autor reconoce el papel de la unidad familiar en la producción de bienestar, también enfatiza que dicho papel será clave en tanto va a depender de la absorción por parte de los Estados de las responsabilidades ligadas a la atención de los parientes (Esping-Andersen, 2000). Un fenómeno similar se puede derivar de la relación entre Estado y mercado por cuanto el primero puede orientar las directrices del segundo, y así regular el actuar de los individuos en el mercado. Entonces, se puede colegir que el Estado sigue siendo un actor fundamental en la delimitación de atribuciones, funciones y roles de otras instituciones como el mercado y la familia, más allá de la corriente neoliberal a favor de su reducción. Sin embargo, no hay que desconocer que las reformas o ajustes estructurales de los distintos modelos de bienestar que ya mencionamos están afectando tanto la privatización como los derechos o las prestaciones percibidas.

La idea de “desmercantilización” es entendida por el sociólogo danés como indicador de comparación entre distintos regímenes de bienestar y tiene fuerte sesgo socialdemócrata. En este régimen, el carácter universalista del Estado de Bienestar hace soportable las desigualdades surgidas del mercado. Sin embargo, queda oculto las maneras que las políticas sociales han estado vinculadas a importantes procesos de mercantilización, incluso, constituyéndolos y reproduciéndolos (Polanyi, 2007; Offe, 1990). Este concepto está en estrecho vínculo con la concepción clásica de ciudadanía basada en derechos. Esto porque la “desmercantilización” se produce cuando un servicio se presta como una cuestión de derecho y una persona cuenta con condiciones mínimas de vida sin dependencia del mercado.

En la propuesta de Esping-Andersen, el mercado surge como condición de la provisión del bienestar al cual se le asigna importancia según el régimen de bienestar. Aquí los derechos de ciudadanía no reemplazan el dominio del mercado y la “desmercantilización”, sino más bien, los restringen. Estos derechos cubren las deficiencias en los niveles salariales con beneficios sociales a partir de la participación en el mercado laboral. Por consiguiente, el alivio viene de la mano con la obligación del empleo (Powell, 2002).

Es un hecho que en el último tiempo la capacidad gestora de las fluctuaciones del mercado del trabajo de los Estados de Bienestar ha mostrado evidentes dificultades en la producción de empleo. Esta problemática no sólo requiere explicación, sino que plantea un debate necesario sobre las condiciones en las que es posible (o no) que el Estado de Bienestar en su variante socialdemócrata cumpla sus objetivos. Por otra parte, la crítica al concepto de “desmercantilización” de Esping-Andersen va dirigida la ausencia de diferenciación entre los tipos de familia y entre individuos, lo que en el caso de las mujeres puede ser perjudicial teniendo en cuenta que cuando la familia es la

receptora, generalmente recaen en el jefe de familia (Borchorst, 1994 en Sainsbury, 1996).

Una interpretación de los tipos de “regímenes de bienestar” a la luz de las políticas de empleo debilita la diferenciación planteada por Esping-Andersen; específicamente, habría un acercamiento de los modelos liberal y conservador en lo relativo a la protección social representado por un enfoque pasivo de la gestión del empleo. El primer modelo da prioridad a la no regulación de mercado del trabajo (equilibrio del mercado y flexibilidad laboral), mientras que el segundo otorga una fuerte protección laboral al jefe de familia (apoyo familiar o la desincentivación de la oferta de mano de obra). En ambos casos, las políticas de empleo activo tienden a ser marginales. A diferencia de los regímenes de corte socialdemócrata “desfamiliarizados” y “desmercantilizados”, los regímenes liberales y conservadores son similarmente residuales en los servicios otorgados por las familias, aunque parten de razones distintas: para los liberales, los servicios son una carga natural del mercado y, por tanto, asumen que es responsabilidad individual o colectiva (de los trabajadores), mientras que los conservadores asumen que los servicios de bienestar son prerrogativa de la familia.

Un cuarto aspecto problemático del concepto en cuestión se centra en la capacidad de los modelos explicativos del Estado de Bienestar de capturar las transformaciones sociales, tanto para encarar el análisis de las nuevas realidades, como para dar cuenta de las restricciones que ofrece el concepto de ciudadanía basado en el trabajo remunerado. Al respecto, serían débiles por la ausencia analítica de las otras instituciones –en particular de la familia⁴⁶ y, por ésta, el aporte de las mujeres- en la provisión del bienestar.

Pese a esto, estas revisiones a la propuesta de Esping-Andersen vienen a ampliar el debate en torno a las instituciones que proveen bienestar, destacándose a la familia que históricamente había permanecido invisible. Es cierto que su tipología se construyó en base a programas de asistencia social que no estaban relacionados directamente con la familia (pensiones, desempleo, pago por enfermedad), razón por la cual no prestó atención a los servicios dirigidos a la atención de niños y adultos. Pero, también es cierto, que dicha ausencia posibilitó que las posteriores investigaciones sobre políticas familiares comparadas fuesen más allá del estudio del gasto del hogar y se adentraran en otras dimensiones relativas a la familia (Mätzke & Ostner, 2010).

Una observación sugerente a la tipología de Esping-Andersen (1993) la realiza Diane Sainsbury (1996), al afirmar que este modelo captura las variaciones de Estado de Bienestar al centrarse en las diferencias entre regímenes construidos como tipos puros y las similitudes entre países de un mismo tipo. Sin embargo, no indica cómo los países se

⁴⁶ Parte de la omisión analítica de la familia se debió a su carácter privado como motor de dinámicas de estructuración de significados en la cultura (vía ideología por ejemplo) que dificultan su penetración. Además, una lectura convencional de la familia porta un universalismo que extiende ciertos rasgos asumidos como lo que es una familia y sus atribuciones en la distribución del bienestar. De este modo, las percepciones y cogniciones que cada cultura tiene acerca de lo que define y constituye una familia llega a ser supuesto que se ratifica mediante el prejuicio esencialista y universalista que gira en torno a la idea de familia. Hipótesis que finalmente se convierte en una creencia con contenido valorativo acerca de lo que debe hacer y ser la familia.

desvían de cada régimen ni tampoco clarifica las diferencias entre individuos que conforman cada Estado de Bienestar. Además, si se incorpora la variable género (por ejemplo, si se incorporan las políticas de cuidado infantil al análisis), la clasificación de los países se modifica (Gustafsson en Orloff, 1996) llegando a ser, incluso, inadecuada para entender los efectos del género en las políticas y en la desigualdad social.

En la investigación sobre política social comparativa podemos observar que los servicios de atención pueden ser incorporados al debate porque representan un componente de expansión del Estado de Bienestar existiendo grandes diferencias en los modelos de atención social europeos (Anttonen & Sipilä; 1996). En esos modelos encontramos, por un lado, los regímenes nórdicos con extensa cobertura en servicios de atención pública a dependientes (mayores e infantiles) y, por otro, los regímenes del sur europeo asentado en el cuidado familiar y escasa oferta de atención. Ambos tipos pueden comprenderse como polos dentro de los cuales se ubican los otros regímenes dependiendo de la extensión de arreglos oficiales para el cuidado y la obligación legal que tenga la familia (Lister, y otros, 2007).

Un quinto aspecto importante a considerar de la tipología de los regímenes es la información que se obtiene a partir de considerar la clase. Un análisis detallado muestra una clara división en dos grupos que corresponde en gran medida a los niveles de desigualdad de ingresos. Es sabido que los países mediterráneos, en comparación con los conservadores son familiaristas lo que obstaculiza la actividad femenina, pero cuando se introduce la ‘clase’, la realidad se vuelve más compleja. Los mayores niveles de desigualdad de ingreso en España, Italia y Grecia, junto con los bajos niveles de gasto (con más o menos familiarismo), ponen a estos países más cerca de los miembros del régimen liberal que cerca de los conservadores. Incluso, cuando se incorpora la ‘clase’ en el análisis de los arreglos entre trabajo y familia queda en evidencia que los países europeos del sur no son claramente familiaristas, al menos en el caso de las madres con educación superior (Hook, 2015).

Desde la perspectiva de género han surgido varias revisiones a la tipología de Esping-Andersen que desarrollan formas alternativas de análisis (Lewis, 1992; Orloff, 1996; Sainsbury, 1996; Daly & Lewis, 2000; Daly & Rake, 2003; Gornick & Meyers, 2003; Daly, 2011; Engster & Olofsdotter Stensöta, 2011). Un primer aporte fue el surgimiento de modelos más acordes con la conformación múltiple de las familias, conviviendo modelos de ingresos duales o de proveedor universal, cada vez más individualizado con el modelo familiar tradicional (Lewis, 1992).

Las más recientes propuestas indican que junto al empleo, el trabajo de cuidado es central en la definición de los derechos de ciudadanía. No se trata únicamente de que las mujeres puedan compatibilizar sus responsabilidades domésticas y laborales, sino además, que ambos progenitores se involucren en la crianza de los hijos y en el reparto de tareas domésticas de manera más equitativa. Las modalidades y procedimiento usados para encarar la provisión de cuidados tienen efectos directos y sustantivos en el logro de la igualdad de género ya sea ampliando o restringiendo las opciones y

capacidades de mujeres y hombres a los roles tradicionales (Esquyvel, Faur, Jelin, 2012; León & Salido, 2013).

Las revisiones a los postulados de Esping-Andersen (2000) no hicieron más que permitir que el autor consolidara sus planteamientos en textos posteriores (Esping-Andersen, 2001a y 2001b; 2004; 2010). En estos trabajos, el autor ha dedicado especial atención al papel que tiene la familia y las mujeres en la procura del bienestar y ha buscado soluciones al dilema trabajo/familia desde el reforzamiento de las políticas dedicadas a las familias.

Cabe señalar que el estudio de las familias y sus relaciones con otras instituciones por un lado, y el mercado y el Estado y sus relaciones por otro, se comprenden bajo lógicas distintas.

La demanda de bienes y servicios en el mercado se edifica sobre la base de prestaciones pagadas de bienes y servicios, mientras que aquellas provenientes del Estado se basan sobre la idea de ejecución de derechos de ciudadanía. Los primeros tienen un componente netamente mercantil y los segundos, principalmente político. Mientras tanto, las relaciones dentro del núcleo familiar responden a principios de fidelidad y respeto, reciprocidad y autoridad; sus lógicas de intercambio operan sobre la base de una economía distinta, por lo que el intercambio tiene un fundamento que suele ser desigual. Por ejemplo, el mercado demanda a los miembros de las familias en su calidad de trabajadores, mientras que el Estado, demanda a los individuos en tanto contribuyentes de ingresos, trabajadores y ciudadanos que legitimen su funcionamiento. La familia, por su parte, demanda recursos de parte del Estado y del mercado. Así se origina un intercambio de prestaciones que llega a ser recíproco, aunque no necesariamente simétrico tanto por los recursos de bienestar a los que acceden como por la legitimidad en la toma de decisiones. De esta manera, las instituciones del bienestar se refuerzan, se oponen y/o se complementan en cursos de acción que van delineando los tipos de bienestar con respuestas diferenciadas según la primacía que cada institución tenga a nivel social. Por lo tanto, es evidente que las relaciones entre estos núcleos institucionales están orientadas con base en una serie de criterios ideológicos⁴⁷.

Incluso pese a la existencia del continuo de bienestar desde el Estado hasta la familia, se ha llegado a afirmar que el mercado se constituye en “*redes de alcance medio capaces de conectar entre sí a los grupos domésticos sin necesidad de movilizar para ello la cada vez más pesada maquinaria de la comunidad política*” (Fernández Enguita 1993: 10). Un ejemplo claro de ello son las redes vecinales o comunales de familias con menores recursos socioeconómicos destinadas a la supervivencia sin la mediación de los organismos estatales o de mercado. Especialmente, estas uniones surgen en tiempos de crisis económica y alto desempleo, y obligan la búsqueda de nuevas fórmulas comunitarias de subsistencia. Sin embargo, eso no excluye una

⁴⁷ La teoría asume que el mercado es dinámico, activo, movilizador; que el Estado intenta controlar la potencia de esa dinámica; y que la familia es un elemento amortiguador de contradicciones y proveedora de rendimientos menos instrumentales. Esta imagen, sin duda, reproduce la división de género: el principio masculino es el activo, que no es sino el mercado; el femenino, es la familia, pasiva aparentemente; mientras el Estado queda en una situación intermedia, semi-activa, semi-pasiva.

participación del Estado como formulador, fiscalizador y regulador de las prácticas del bienestar. Es decir, puede compartir sus obligaciones de financiamiento y prestación de servicios con el mercado, pero existen atribuciones que no hay que abandonar. Lo mismo ocurre con la familia que es, finalmente, la última organización de bienestar.

La reintroducción de la familia en el análisis del bienestar facilitó a los enfoques feministas también la reincorporación del género, ya que tanto los sistemas de protección social como las medidas destinadas al mercado laboral se basan en suposiciones acerca de las relaciones entre los sexos. De esta manera, se combinan las ideas relativas a los modelos de bienestar, el papel que cumple cada institución en su provisión y el carácter de la acción pública sobre la posición de las mujeres.

c) Políticas familiares y políticas de conciliación: interpretaciones desde la cuestión del cuidado y la ciudadanía

Ya hemos mencionado que la familia ha sido un asunto focal en la formulación de políticas públicas, especialmente, en los países de Europa del sur, en gran parte, por su centralidad en el bienestar y la tendencia de las mujeres a abandonar el mercado laboral una vez que se convierten en madres o están cuidando a otros (Leitner, 2003).

Los términos “familismo” y “familiarismo” suelen usarse de manera indistinta debido a las dificultades para delimitarlos semánticamente y su estrecha referencia a fenómenos conectados y pensados como uno solo. El “familismo” connota una estructura normativa aprendida por los individuos en procesos de socialización y transmitida por generaciones. Se expresa en una estructura y pautas de comportamiento familiar particulares, basadas en marcos de valores y creencias valoradas socialmente. El “familiarismo”/“familiarización”, por su parte, remite a la atribución explícita o implícita a las obligaciones de cuidado, seguridad, protección de las familias por parte del derecho y las políticas sociales del Estado de Bienestar (Moreno Mínguez, 2004; Parella, 2000 en Añón & Miravet, 2005).

En esta tesis el concepto “familiarismo” es más adecuado para encarar de manera institucional el dilema trabajo/familia y el análisis del cuidado. Aquí la familia emerge como una institución con roles específicos para cada miembro y un proceso con tensiones y solidaridades entre los sexos y generaciones que posibilitan dinámicas de cambio y reproducción de lógicas inclusivas y excluyentes (Añón & Miravet, 2005). En algunos momentos retomaré su connotación institucional (Capítulo 5), especialmente, cuando se asocia a las políticas y los derechos sociales, mientras que en otros (Capítulo 6) consideraré el “familismo” en tanto dimensión procesal que rescata el carácter normativo de las relaciones de género que se desarrollan en su interior.

El “familismo” es una característica de los países del régimen de bienestar continental, incluyendo a los mediterráneos basados en el principio de subsidiariedad funcional con el cual los hogares procuran y organizan su propio bienestar. En los países del sur, este principio cobra rasgos singulares, uno de ellos, es la primacía de la

institución del matrimonio y junto a ésta la figura del ama de casa a tiempo completo y los vínculos intrageneracionales. Esta presencia se combina con una débil o ausente intervención pública, dejando esa responsabilidad a la familia que asume como la principal encargada del cuidado y el bienestar de personas dependientes.

La escasa injerencia estatal en la familia se traduce en bajo gasto público y exiguo desarrollo de servicios de cuidado (León & Salido, 2013). En los países de sur, las medidas de conciliación trabajo/familia de corto alcance se elaboran en base al “familiarismo” que no favorece abiertamente a la familia en el cuidado de niños, mayores, discapacitados y enfermos crónicos, sino que lo hace por omisión de prestaciones de atención familiar por parte del Estado, el mercado u organizaciones del sector de voluntariado. La visibilización y el fortalecimiento del “familiarismo” puede ser entendido como una defensa del derecho al cuidado, en tanto derecho de la familia a cuidar (Moreno & Marí-Klose, 2013).

Las políticas familiares tienen una larga tradición en Europa y van desde las primeras políticas con orientación natalista hasta las que asumen el impacto del empleo femenino en las familias⁴⁸. Pese a su diversidad, el Consejo Europeo identifica elementos comunes en la política familiar: a) las ayudas públicas en forma de prestaciones de protección social; b) la conciliación de la vida laboral y la vida familiar con medidas como la flexibilidad del horario laboral y el trabajo a tiempo parcial, los permisos y licencias remunerada por paternidad/maternidad y los permisos para atender a los hijos u otro familiar a cargo en caso de enfermedad y; c) la infraestructura de servicios de atención a la infancia que intenta garantizar el bienestar familiar (Flaquer, 2000).

En su conjunto, las políticas familiares son entendidas como una serie de acciones públicas destinadas “*a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan ser desarrolladas en las mejores condiciones posibles*” (Flaquer, 2000: 12-13). Estas medidas portan e inspiran cierto ordenamiento familiar ajustado a los valores, creencias y comportamientos impulsados desde los gobiernos nacionales y organismos supranacionales como la UE.

A fines del siglo pasado se instaló en el continente la noción “políticas de conciliación” en los debates públicos. Este término surgió junto a otros de similar denominación: “políticas de equilibrio entre trabajo y vida” (*work-life balance policies*), “políticas favorables a la mujer” (*woman-friendly policies*) y “políticas amigables a la familia” (*family-friendly policies*). El conjunto de políticas remite a aspectos o énfasis distintos, pero cercanos en el dilema trabajo/familia. Por ejemplo, estas últimas son

⁴⁸ Los primeros indicios de políticas familiares en Europa se remontan al período 1870-1929 con los primeros planes de permisos de maternidad y medidas sanitarias preventivas para madres e hijos pequeños y subsidios a viudas y huérfanos pobres. Ya en el siglo XX, se implementan distintas políticas, entre ellas: subsidios familiares pagados a padres y madres en Francia (1939-1979), Alemania (1954), Italia (1936), España (1938), Suecia (1947) y Reino Unido (1946). Desgravaciones fiscales por hijos a cargo concedidas a los padres en Alemania (1934), Italia (1933), España (década del 40), Suecia (1952 a madres). En el último tercio del siglo pasado se dicta la excedencia parental en Francia (1977), Alemania (1986), España (1989) y Suecia (1974) (Flaquer, 2000).

consideradas sensibles o receptivas a los problemas de padres y madres con hijos a cargo, o dirigidas a las personas con responsabilidades familiares y eran pensadas como una armonización de las medidas existentes, más que nuevos tipos de intervenciones (Flaquer, 2000).

Estas designaciones marcan un punto de inflexión en el contenido normativo de las políticas familiares tradicionales ya que éstas, desde su formación, se han identificado con los patrones de comportamiento del modelo de familia nuclear (*male breadwinner*), ya sea para fortalecer a las familias tradicionales o para moldear otros tipos de familia se asemejen a él. En lo que no existe consenso es en el origen de las políticas de conciliación: hay quienes afirman que habrían sido parte de las políticas de empleo de la Unión Europea como estrategias para combatir la inactividad y el paro (Torns, 2004), mientras que otros sugieren que fueron producto de las medidas de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Campillo, 2013). Más allá de esta diferencia, las políticas de conciliación se han ido consolidando en el fomento del empleo bajo la lógica de la competencia económica internacional y marcadas por el contexto de crisis económica europea (Stratigaki, 2004; Astelarra, 2005; Campillo, 2010).

Al respecto pueden distinguirse dos tipos de políticas familiares: aquellas basadas en la conciliación y las basadas en la igualdad (Guirao Mirón, 2011). En las primeras predomina una interpretación patriarcal del cuidado doméstico como cualidad femenina, las políticas fomentan el modelo tradicional de familia con participación a tiempo parcial de las mujeres en el mundo laboral, lo que aumenta, por consiguiente, sus responsabilidades laborales y familiares, y reproducen su posición inferior (Lewis, 1992; Montagut, 1996). Y las segundas apuntan a una mayor igualdad entre los sexos en el mundo laboral y en la familia, que pretende debilitar la clásica división sexual del trabajo y permitir la conciliación equilibrada de trabajo y vida familiar (Taylor-Gooby, 2004; Moreno, 2004; Kriz & Salido, 2008).

Esto resulta importante porque de lo que se trata no es de implementar políticas de cuidado que impulsen una mayor participación femenina en el mercado laboral o una re-privatización de las responsabilidades de cuidado de las mujeres, sino la modificación del modelo familiar *male breadwinner*. En este sentido, las maneras en que se encara la provisión de cuidados tiene involucraciones directas y sustantivas para el logro de la igualdad de género al ampliar o confinar las opciones y capacidades de mujeres y hombres a los roles tradicionales (Esquyvel, Faur, Jelin, 2012).

Las políticas familiares que desvinculan a las mujeres del ámbito doméstico y las ubica en lo público (permisos parentales y servicios de cuidado) pueden colaborar con la igualdad de género y con las medidas que apuestan por la conciliación de lo privado y público (excedencias, jornada parcial, permisos, licencias y transferencias monetarias). Sin embargo, como ya vimos, pueden ser insuficientes si no se interviene de manera más explícita en la división sexual del trabajo.

La conciliación (*conciliatio*) se refiere a la mediación de dos ámbitos de acción: la vida laboral y la vida familiar y personal. Y las políticas de conciliación pueden ser

entendidas como una *“estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal”* (Proyecto MELKART, 2007:7). Su realización requiere de un conjunto de acciones tales como: la reorganización de tiempos y espacios de trabajo, el establecimiento de medidas en las empresas con vistas a la conciliación, la modificación de los roles de género y la puesta en marcha de recursos sociales para el cuidado y atención de dependientes (Ministerio de Igualdad, 2010).

En algunas medidas y actividades, las políticas de conciliación son un adelanto en la titularidad de derechos sociales de cuidadores y dependientes como cuando se reconoce la sobrecarga de trabajo asociada al cuidado o se promulgan leyes y programas para socializar el cuidado entre varios responsables. Sin embargo, la implementación de esas acciones no produce necesariamente rupturas en las concepciones culturales predominantes que consideran la reproducción social como responsabilidad de las mujeres y, por lo tanto, un avance real de la conciliación en términos de corresponsabilidad. Para esta conquista se requiere de una mayor participación de la sociedad en la reproducción de la fuerza de trabajo y la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad donde se asuma la responsabilidad compartida del bienestar familiar (OIT, 2009).

Un análisis detenido de estas políticas muestra un débil cuestionamiento de los roles de género que siguen atribuyendo a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva del trabajo reproductivo, lo que viene a cuestionar la eficacia de las medidas gubernamentales en nombre de la igualdad de género. Hasta el momento, las políticas de conciliación han tendido a solucionar más el declive demográfico y favorecer el crecimiento económico que avanzar en el principio de igualdad de género (Bustelo y Lombardo, 2006).

El concepto de conciliación también resulta problemático e incompleto si sólo remite a la relación del individuo con el mercado laboral, aun cuando se incorporen acciones asociadas al deseo o la necesidad de las madres de entrar al mercado laboral para mejorar el bienestar familiar. Esta idea apunta a que la conciliación es un asunto al que las mujeres deben buscar solución (Bustelo y Peterson, 2005). También debe ponerse en discusión el mercado y sus condiciones estructurales y estructurantes de la vida social que limitan las opciones familiares.

Puede pensarse que la definición de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral es muy general al concentrar a un conjunto de instrumentos de política pública ya implementados por las políticas familiares para la compatibilización de diferentes espacios y tiempos de hombres y mujeres con carga familiar. Y que poco se distinguen de una política familiar tradicional. Una señal clara de un cambio cualitativo o de un tránsito de una política familiar tradicional a una política de conciliación con contenidos similares no está en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ni la flexibilización de la jornada u otras medidas de conciliación, sino más bien en el sentido final de la política y sus resultados. Es decir, la diferencia entre una y otra no radica en el carácter institucional (existencia de nuevos cuadros o servicios

administrativos con competencias exclusivas) ni en el contenido (instrumentos o medidas de políticas), sino en las motivaciones políticas que las inspiraban y en los efectos que producen (Campillo, 2013).

En esta tesis abordaremos los principios que inspiran y los objetivos que se plantean las políticas de conciliación en un escenario donde convergen distintas políticas sociales y laborales para describir el carácter igualitario que subyace en ellas en las referencias al cuidado.

Un aspecto importante de las políticas de conciliación trabajo/familia es la “desfamiliarización” de las responsabilidades destinados a la gestión del bienestar. A través de este mecanismo, los trabajadores pueden cubrir sus necesidades vitales de manera autónoma respecto a sus familias y lo hacen mediante la externalización de servicios tradicionalmente asignados al núcleo familiar. El Estado proporciona esos servicios para que esas personas puedan mercantilizarse, generando con ello una neutralización de la influencia del género sobre los derechos sociales⁴⁹ (Esping-Andersen, 2000).

En la Unión Europea, las políticas de conciliación trabajo/familia son distintas según cada país, además, de los factores intervinientes que ya revisamos el abordaje de los asuntos de conciliación suelen ser distintos. En los distintos Estados de Bienestar europeos han ampliado el apoyo financiero y las prestaciones en el cuidado de niños, mayores, personas frágiles o enfermos crónicos y han otorgado nuevos derechos para sus beneficiarios. También los servicios se han ampliado en programas de apoyo al cuidado semi formal dentro y fuera del hogar familiar; las formas tradicionales también de cuidado se han sustituido por formas semi formales que pueden ser remuneradas. A esto, se suma el cuidado de las mujeres inmigrantes que han ocupado el papel de las mujeres empleadas, con un trabajo no declarado o formal (Flaquer, Pfau-Effinger, & Artiaga, 2014).

Al igual que en la exposición del cuidado como fenómeno social que estuvo centrada en los hijos menores de edad, y dado los objetivos de esta tesis, sólo consideremos aquellos aspectos de las políticas de conciliación referidos al cuidado de esa población, aunque bien sabemos que las responsabilidades familiares superan a dicho colectivo.

Las políticas de conciliación implementadas pueden agruparse en torno a tres ámbitos de acción: *los permisos parentales, las ayudas monetarias y los servicios de cuidado*, cada uno estrechamente relacionado con un tipo de modelo de familia, pero no

⁴⁹ Esping-Andersen (2000) incorpora los conceptos “desfamiliarización” y “desmercantilización” como dos fenómenos que corren, paralelamente, en las sociedades posindustriales. La propuesta secuencial que aquí se desarrolla de los conceptos “desmercantilización” y con posterioridad “desfamiliarización” da cuenta de momentos históricos distintos. El primero derivaría de la experiencia de ciudadanía de los hombres en el mercado de trabajo, distinta a la de las mujeres que han tenido mayor probabilidad de ser mercantilizadas por el Estado de Bienestar. Y, el segundo, a las perspectivas feministas sobre la ciudadanía con el desarrollo de los servicios de cuidado y las políticas de impuestos y subsidios para las mujeres en las últimas décadas.

es la única clasificación que podemos encontrar⁵⁰. Los permisos parentales alientan a las familias al cuidado por parte de los padres, los servicios de cuidado facilitan el modelo de doble ingreso y las ayudas monetarias animan a la división del trabajo intrafamiliar. Estas políticas se centran en la idea de trabajo como un continuo con exigencias, necesidades y potenciales demandas provenientes de ambos padres, los proveedores económicos y los cuidadores de infantes. Veamos en detalle cada uno concentrándonos, como ya señalamos, en el cuidado destinado a los hijos menores de edad (Lewis 1992, 1997; Leira, 2002; Lister y otros, 2007, León y Salido, 2013).

Los *permisos parentales* redefinen la relación entre las instituciones del bienestar invirtiéndose recursos para su provisión. Se produce un replanteamiento de las prioridades público-estatales en un intento por equilibrar la relación asimétrica entre familia y empleo favoreciendo así la participación de ambos progenitores en las tareas de cuidado. Pero también podrían ser un instrumento de reproducción de la posición secundaria de las mujeres en la familia y en el empleo porque podría significar un retorno (al menos parcial y temporal) al hogar (Lewis, 1992). En algunos casos, consiste en una compensación económica ofrecida a la persona trabajadora con hijos dependientes siendo una forma de “desmercantilización” del trabajo remunerado que se aplica a las tareas de cuidado y una forma de “desfamiliarización” de esas tareas que se realizan en la familia.

Las licencias tendrían un impacto favorable sobre el empleo femenino a reducir el gasto y las interrupciones laborales asociadas a la maternidad. El cuidado llega a ser un derecho cuando la legislación tiene un acceso universal al cuidado de los hijos, extendiendo y favoreciendo el cuidado de los padres. En el caso de la UE el derecho a los permisos maternales y parentales ha sido considerado una garantía de empleo ya que los padres y madres pueden volver a su cargo o a uno similar una vez concluidos. En su opuesto, cuando no son remunerados se convierten en una cuestión de clase siendo ejercidos únicamente por quienes cuentan con recursos económicos (Lister y otros, 2007).

Las *ayudas monetarias o transferencias* van dirigidas a las familias para el cuidado de los dependientes. Garantizan la capacidad económica de las familias para desarrollar las tareas de cuidado, pudiendo ser prestaciones en dinero para la compra de servicios (incluyendo servicios privados), apoyos financieros para un cuidado remunerado en los hogares o, beneficios para el fomento de la atención de los padres en el hogar (Lister, y otros, 2007).

Estos apoyos tienen una lógica doble: por un lado, se basan en la idea que los padres pueden elegir la forma de cuidado que prefieran en función de sus necesidades, ya sea contratando a una persona o realizándolo por sí mismos y, por otro, una especie

⁵⁰ En el caso específico del cuidado infantil encontramos en la región tres tipos de políticas de conciliación: el tipo de apoyo en las responsabilidades de cuidar recibido por los padres (niños menores de tres años en Polonia, Irlanda, Italia, Chipre, Portugal y España); el subsidio de cuidado de niños para que padres se queden en casa (Finlandia, Noruega, Bélgica, Austria, Grecia y, a partir del segundo hijo en Francia); el trabajo a tiempo parcial de las madres (Países Bajos, Alemania y el Reino Unido) (Saraceno, 2011).

de salario para el ama de casa que reivindica su trabajo y su preferencia por quedarse en casa. Estas ayudas son diversas en cobertura y monto asignado, pese a ello presentan alta demanda y fácil otorgamiento (León & Salido, 2013). Por lo general, siguen recayendo en las mujeres por su tradicional responsabilidad doméstica y aunque estos beneficios están próximos al salario para el ama de casa, pueden reforzar su posición secundaria y desigualitaria en el hogar y en el empleo, desincentivando su participación en el mercado laboral.

Los *servicios de cuidado y atención*, en este caso, los dirigidos a los niños en edad preescolar, son un derecho del padre y la madre a elegir una temprana socialización de sus hijos (como un derecho de la infancia y la igualdad de oportunidades en educación) o, en su defecto, acuden a ellos porque tienen que trabajar. Estos servicios al igual que las otras prestaciones no necesariamente deben tener un carácter universal, sino que pueden estar restringidos a criterios de elegibilidad, disponibilidad y asequibilidad. Lo mismo ocurre con el impacto de estos apoyos en el bienestar familiar ya que los padres según su condición socioeconómica, étnica y cultural responden de manera diferenciada a la responsabilidad y a los derechos disponibles y también al tipo de familia que el Estado desea apoyar. Su provisión no indica la existencia *per se* de una adecuada y efectiva red de servicios de atención y cuidado para la redistribución y reorganización del bienestar doméstico.

En los países del sur de Europa, la infraestructura pública y los derechos sociales asociados al cuidado y el apoyo a los familiares cuidadores se ha ido ampliando. Sin embargo, cuando la cobertura es escasa las madres deben decidir si continúan o no empleadas (a tiempo completo, jornada parcial o reducida) y revisar las soluciones (formales o informales) de cuidado (Lister, y otros, 2007; Saraceno, 2011; León & Salido, 2013; Flaquer, Pfau-Effinger, & Artiaga 2014).

Los servicios de cuidado infantil financiado como servicios subsidiados y por transferencias “desfamiliarizan” la responsabilidad de cuidado mediante la “mercantilización” de los padres. Las políticas de promoción de empleo “mercantilizan” el trabajo de las mujeres y los permisos parentales establecen límites al empleo de tiempo completo “desmercantilizando”. Al mismo tiempo, estos permisos “familiarizan” el cuidado devolviéndolo a sus padres. Lo mismo ocurre con las transferencias monetarias que “familiarizan” el cuidado, pero “mercantilizan” el trabajo de los padres. En otras palabras, las políticas de cuidado pueden “familiarizar” los servicios de cuidado y “mercantilizar” o “desmercantilizar” el trabajo de los padres (Lister y otros, 2007).

Si vemos la relación política de cuidado-empleo-modelos de familia (siguiendo la tríada del bienestar) que guía hacia un determinado tipo de ciudadanía, podemos identificar -a la luz de la propuesta de María Antonia Carbonero (2005: 15)- cuatro aspectos claves en su conformación:

- Orientaciones de la política social: mercantilizadora, estatalizadora o familiarizadora.

- Nivel de intervención de las políticas en el trabajo remunerado y no remunerado: activas o indolentes en sus planteamientos explícitos.
- Nivel de familiarismo: promoción y reproducción de valores de género (tradicionales, transformadoras o neutras).
- Tipo de prestación: predominan servicios de cuidado, regulaciones parentales o transferencias monetarias.

Considerando las distintas acciones pueden distinguirse al menos cinco tipos de políticas de conciliación en el marco de la ciudadanía (Carbonero, 2007: 16-18):

- **Políticas que promueven una ciudadanía diferenciada:** Son activas en el marco de prestaciones económicas y/o regulaciones para el cuidado como el trabajo a tiempo parcial (mediante permisos parentales mayoritariamente dirigidos a las mujeres), pero son débiles en la provisión de servicios por lo que inciden negativamente en la igualdad en el mercado laboral, los salarios, las oportunidades de ascenso y las pensiones. Reivindican el rol materno convirtiéndose en políticas re-familiarizadoras ya que fortalecen las responsabilidades de las madres trabajadoras en la esfera privada. Este tipo de políticas pueden marcar una división entre trabajadoras sin hijos y trabajadoras con hijos y entre éstas según nivel socioeconómico y calidad de inserción en el mercado de trabajo siendo favorables a las más vulnerables.
- **Políticas que impulsan una ciudadanía igualitarista:** A través de servicios públicos estatalizan el cuidado de personas dependientes y en menor medida otorgan prestaciones económicas mediante transferencias. Son políticas desmercantilizadoras que fortalecen la participación laboral femenina y, con ello, aumenta la autonomía económica de las mujeres y disminuyen las brechas de género en los recursos. Sin embargo, aún no han resuelto las barreras o, mejor dicho, conviven con escasas medidas de promoción del empleo femenino. No prestan especial interés a regulaciones como permisos parentales, ya que se elaboran para modificar la situación de las mujeres, pero sin involucrar un papel activo de las parejas en el cuidado. Estas políticas favorecen a los grupos de trabajadoras del mercado formal que pueden beneficiarse de los servicios públicos y cuentan con cobertura social.
- **Políticas que fomentan un modelo de ciudadanía pluralista:** Apoyan la adopción de las distintas condiciones laborales a distintos grupos de trabajadores segmentados según su sexo, edad, sexualidad, etnia, en una combinación de factores igualmente relevantes. Son activas en regulaciones en el mercado laboral, transferencias económicas y servicios. La ampliación de servicios favorece la participación laboral femenina, pero las otras acciones actúan en un sentido contrario resguardando que se queden en casa, con consecuencias duales y contradictorias: por un lado, profundizan la segmentación del mercado y por otra, favorecen la formalización del trabajo irregular.

- **Políticas que reproducen un modelo tradicional de ciudadanía basada en el salario familiar:** Son inactivas y no movilizan recursos para las mujeres (transferencias, regulaciones y servicios), respondiendo al modelo productivo clásico configurado para el varón proveedor. En su opuesto, apoyan a las trabajadoras con cargas familiares para que permanezcan en el empleo, que son más vulnerables por su condición socioeconómica y su inserción laboral: las mayores con pensiones de viudedad de escaso monto, las mujeres solas con hijos dependientes y pocos recursos, incluyendo a inmigrantes. La perpetuación del modelo de familia tradicional mantiene la desigualdad de género en el mercado laboral (con mayores obstáculos para la (re)inserción, permanencia y ascenso femenino) y la división sexual del trabajo en el hogar. La ausencia de políticas activas en conciliación son mercantilizadoras dejando en manos del mercado la satisfacción de las necesidades de cuidado. Se puede identificar tres tipos de trabajadoras según los recursos de bienestar con los que se cuentan: las empleadas cualificadas que cuentan con servicios contratados para conciliar, las trabajadoras que tienen una relación más errática con el empleo supeditada a recursos sociofamiliares y, finalmente, las empleadas que aun conciliando requieren recursos monetarios de forma perentoria por lo que a su vez recurren a otras mujeres para el cuidado de los hijos.
- **Políticas encaminadas hacia una ciudadanía inclusiva de género:** Avanzan hacia una mayor paridad participativa, estatalizándose más los servicios de cuidado a dependientes (considerándose central en este modelo el derecho el cuidar y ser cuidado) que las transferencias para incentivar que las mujeres permanezcan en el mercado. Fomentan medidas que transforman los roles del hogar, alejándose así del modelo de ciudadanía igualitarista. Existen políticas activas destinadas a los hombres como la regulación de permisos parentales en distintos períodos y circunstancias y se desarrollan acciones en nombre de la transformación de los modelos culturales de género.

Cuadro N°5: Tipos de ciudadanía y modelos de políticas

Tipos de ciudadanía	Tipos de acciones				Modelos de políticas
	Oferta de servicios públicos	Transferencias públicas	Permisos parentales (específicos)	Permisos parentales no específicos (*)	
Inclusiva de género	intensa	media/baja	intensa a) y b)	media	activas estatalizadoras de género
De la diferencia	baja	Intensa	baja b) intensa a)	intensa	activas familiarizadoras/mercantilizadoras

Tradicional	baja	baja/media	baja	media/baja	indolentes mercantilizadoras/ familiarizadoras
Pluralista	intensa	intensa 1	media a) baja b)	intensa	activas desmercantilizadoras neutras
Igualitarista	intensa	baja/media 2	baja	intensa	activas estatalizadoras no género

Fuente: Carbonero, 2007:20

a) específicos a mujeres

b) específicos a hombres

Nota 1: las transferencias van orientadas a grupos específicos

Nota 2: las transferencias, al igual que los permisos, son universalistas

(*) Refuerzan el papel tradicional de las mujeres

Carbonero sostiene que las políticas implementadas por la UE promueven un modelo dual de ciudadanía, cada uno con políticas específicas. Por un lado, el modelo igualitarista con programas encaminados a lograr un tercio de cobertura en menores de tres años y 9 de cada 10 en edad escolar. Sin embargo, los países se encuentran lejos de lograr esos objetivos, siendo más bien políticas activas “estatalizadoras” de género. Y, por otro, el modelo basado en las diferencias a través de la jornada de trabajo parcial o flexible en las madres trabajadoras, siendo activas “familiarizadoras”- “mercantilizadoras” de la mano de obra femenina.

La imagen de la mujer responsable ‘natural’ de lo doméstico con el discurso de la domesticidad algo maquillado aún perdura. El enfrentamiento entre un modelo y otro de ciudadanía sería, según Carbonero, una falsa disyuntiva porque ante la pregunta ¿quién cuida si todos trabajan?, el discurso igualitarista afirma que todos pueden trabajar en forma remunerada, sin embargo, en la práctica los patrones de género nos conducen más bien a una ciudadanía diferenciada (Carbonero, 2007: 22).

Finalmente, la autora agrega que ni la ciudadanía de la diferencia, ni la pluralista han avanzado hacia una redistribución más equitativa de los tiempos de hombres y mujeres, tampoco la igualitarista ha tenido avances en equidad de género, aunque haya permitido mejoras en el empleo femenino.

Las políticas de conciliación han mejorado la igualdad en la capacidad jurídica de las mujeres y avanzan lentamente con acciones sobre la estructura social a través de beneficios como la seguridad social, permisos remunerados y no remunerados, reducciones o reorganizaciones del tiempo de trabajo, provisión de servicios sociales públicos y privados. Sin embargo, aún no garantizan soluciones efectivas a las tensiones que provoca la desigualdad social ni de género. En las políticas de conciliación se arrastran los obstáculos derivados de la relación original individuo-Estado y creadores de diversas categorías de ciudadanos. De ahí emergen nuevas desigualdades legitimadas por patrones culturales de la complementariedad entre los géneros que chocan con el intento igualador de la ciudadanía, generando nuevas paradojas como la que

encontramos en el aumento del empleo femenino acompañado de la misma carga de las responsabilidades familiares.

Reflexiones finales

La noción de cuidado social propuesta por Daly y Lewis (1998 y 2000) y complementado por otras investigadoras (Lewis, 1993, 2000 y 2001; Saraceno, 2008 y 2011; Crompton, 1999; Leira, 2010) permite comprender tanto el dilema de la conciliación trabajo/familia como las experiencias de las madres trabajadoras, recurriendo a la necesaria interacción que existe entre distintas instituciones y actores. La posibilidad de vivir y entender el cuidado como un derecho extendido a amplios sectores de la sociedad, más allá de la participación en el mercado de trabajo, porta la posibilidad de modificar las relaciones de género al mover los resistentes límites de la división sexual del trabajo.

La incorporación de una perspectiva de cambio histórico asociado al cuidado permite entenderlo como una actividad construida a lo largo del tiempo y susceptible de transformación. De esta manera, dicho concepto combina las acciones desarrolladas por cuidadores y dependientes y sus posibilidades de moldearla de acuerdo a las circunstancias y la adscripción a la normatividad de patrones de conducta instalados. Existe en este concepto una posibilidad de crear modalidades de relaciones y acciones, asociados a un reconocimiento del cuidado como un asunto que remite al bien común.

Podemos decir que la noción de cuidado social se inserta en el enfoque denominado “institucionalista”, el que plantea la conjunción de distintos elementos para el análisis de las políticas de conciliación: la dimensión cultural, las instituciones del bienestar, la dimensión estructural y la acción de los actores sociales (Pfau-Effinger, 2005). Este enfoque destaca la influencia que tiene el contexto socioeconómico y cultural sobre el dilema de la conciliación trabajo y familia que viven diariamente las madres trabajadoras.

Los avances en la redistribución del cuidado más allá de la figura de la mujer, que involucran a otros familiares (abuelas, parejas, abuelos) se han producido junto a la ampliación y (posterior) el ajuste de la provisión de recursos (como la oferta pública de los servicios de cuidado, la modificación de los sistemas de organización del tiempo en el empleo y la profesionalización del trabajo de cuidado informal). Estos cambios no hacen más que confirmar las posibilidades de actuar y transformar la dinámica de relaciones sobre las cuales se construye el cuidado.

Ante esto, surge la pregunta si esos cambios han involucrado, además, una resignificación de la maternidad y la paternidad en las políticas de conciliación. Esto resulta importante si queremos avanzar hacia el modelo “cuidador universal” que tiene el potencial del debilitamiento de la división sexual del trabajo y el papel del género como organizador de las relaciones sociales. En este sentido, el aporte de Fraser (1997) pone el acento en la imperiosa necesidad de modificar los patrones de la

masculinidad y de las relaciones laborales para alcanzar una participación más justa y paritaria ante el cuidado. Ambos nos remiten a aspectos estructurales de las sociedades actuales más que un asunto de redistribución de recursos del bienestar.

El cuidado en España requiere una perspectiva que, retomando los cambios sociodemográficos y rechazando los cuestionamientos al gasto social del Estado de Bienestar, proponga una mirada crítica y propositiva del modelo de bienestar, poniendo al cuidado como eje de su desarrollo. En este sentido, son importantes las políticas que renueven el modelo de bienestar. Esto es crucial teniendo en cuenta el momento de crisis que vive el país y el retorno a la familia como red de apoyo cuando fallan los recursos provenientes del Estado y el mercado no es asequible (Carabaña & Salido, 2007).

El debate actual sobre el cuidado en manos de las madres trabajadoras cruza el problema clásico de la desigualdad social atenuada por la igualación de estatus, y plantea su superación bajo la misma lógica, un debilitamiento de las fronteras de género mediante una profundización del principio igualitario. Se formula así, como posibilidad de cambio en la definición de la ciudadanía.

Este nuevo impulso en la construcción del cuidado social aborda la igualdad de género y avanza lentamente con acciones sobre la estructura social a través de beneficios fiscales, permisos remunerados y no remunerados, reducciones o reorganizaciones del tiempo de trabajo, provisión de servicios sociales públicos y privados, entre otros. Sin embargo, no logra garantizar soluciones efectivas a las tensiones que provoca la desigualdad social ni de género generando nuevas paradojas como, por ejemplo, el aumento de la participación laboral femenina acompañada de la misma carga de las responsabilidades familiares.

Las políticas de conciliación con efecto igualador entre los sexos consideran los cuatro aspectos ya mencionados: la dimensión cultural (realización de las mismas tareas en la provisión de cuidado por parte de mujeres y hombres en el hogar), la dimensión estructural (participación paritaria a personas con responsabilidades de cuidado en estructura, espacio y tiempo en el mercado de trabajo), las instituciones del bienestar (provisión de servicios de atención de cuidado) y la acción de los actores sociales (visibilización de necesidades y demandas de cuidado). La integración de estos elementos en el enfoque ya mencionado supera la denominación de “políticas de conciliación sensibles al género” cuya finalidad ha sido el mejoramiento de la posición económica de las mujeres y la ayuda a personas encuadradas en ciertas categorías vulnerables, que no siguen un patrón de empleo estandarizado a tiempo completo o con empleos ocasionales no estandarizados (Giddens, 2007: 123).

El concepto de cuidado social va más allá del objeto de la política de conciliación abordando el dilema en su totalidad. El centrarse en dichas políticas puede conducirnos a considerar únicamente su objetivo final: la mercantilización como un medio para aumentar la cohesión social y afianzar un modelo económico y perder de vista el reconocimiento del estatus ciudadano de las madres trabajadoras (Esping-Andersen & Palier, 2010). Esto supone poner, en primer lugar, los intereses

macroeconómicos antes de los que tienen quienes enfrentan diariamente el dilema de la conciliación trabajo/familia. Es cierto, que una movilización más efectiva de la capacidad productiva puede conllevar a un mayor desarrollo económico, pero también es cierto, que la búsqueda de igualdad y equidad es lo que convierte a las sociedades más justas y democráticas. La búsqueda final de las políticas que incorporan el cuidado social es el debilitamiento de la clásica división sexual del trabajo que permita la conciliación de trabajo y vida familiar (Taylor-Gooby, 2004; Moreno, 2004; Kriz y Salido, 2008).

Con dichas políticas, se vuelve visible la trama de relaciones institucionales y personales favoreciendo una mayor comprensión de los fenómenos asociados a la participación femenina en el mercado laboral, y al tiempo, que se constituyen en un acicate para el desarrollo de la *juridificación* de las relaciones desigualitarias de género producidas por la división sexual del trabajo.

Capítulo 4: Transformaciones socioculturales y económicas del mercado laboral y la familia en España: la cuestión del cuidado

Introducción

La promulgación de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral marcó un hito en lo que se refiere a cuidado, bienestar y derechos de ciudadanía. Su doble mandato (protección de la familia y promoción de condiciones efectivas de implementación) inauguró la década en la que los gobiernos españoles formularon políticas, programas y leyes específicas para las familias. Desde ese tiempo, se instala de manera más explícita el interés gubernamental por atender a las necesidades de conciliación de las personas con responsabilidad de cuidado, en un escenario de crecimiento y declive económico.

Las iniciativas estatales impulsadas desde ese tiempo han variado de acuerdo a los ciclos económicos y a las recomendaciones internacionales referidas al empleo de las mujeres y el cuidado de las personas dependientes. Por su parte, los ciudadanos también se han enfrentado a este contexto de manera distinta a lo fue a fines de siglo XX por la presencia de dos fenómenos sociales. El primero, la desestabilización de los patrones de género y la creación de nuevas necesidades como efecto del acelerado avance de la participación laboral femenina que ha desestabilizado los patrones de género creando nuevas necesidades asociadas a lo doméstico. Y el segundo, el cambio de los estilos de vida por el impacto de la crisis económica ha acompañado a los hogares.

El conjunto de transformaciones sociales se producen en las instituciones pilares del bienestar, lo que va delineando nuevas direcciones y reorientando su articulación: a) la familia, con sus nuevos valores y actitudes, las distintas conformaciones de los hogares, y la distribución de la carga de trabajo, especialmente la referida al cuidado; b) el mercado laboral, con los vaivenes en la participación de hombres y mujeres derivados de la crisis económica y el alto desempleo y las brechas de género que le caracterizan; y c) el Estado de Bienestar con sus políticas sociales, cuyos beneficios asociados a la conciliación trabajo/familia han apoyado o dejado en el desamparo a amplios sectores de población. En particular, el dilema de la conciliación trabajo/familia ha generado nuevas iniciativas (diversas y cambiantes) que refuerzan o desmantelan las conquistas de derechos sociales ya logradas.

En este contexto de transición, las madres trabajadoras cobran protagonismo distinguiéndose en ellas una realidad particular: el aumento de su participación en el mercado laboral no siempre ha estado acompañado a cambios en el cuidado de los hijos o a respuestas adecuadas de parte de las políticas sociales. Por ejemplo, iniciativas que faciliten la adecuación de la jornada laboral los requerimientos de los padres con responsabilidades de cuidado o el aumento del número de prestaciones retributivas. Por esto, cabe preguntarse ¿Cuáles han sido los cambios ocurridos en el mercado laboral, la

familia y en la provisión de recursos fiscales para aliviar el dilema de la conciliación trabajo/familia?.

Para dar cuenta de las transformaciones mencionadas, caracterizo cuantitativamente a la población trabajadora en España según su situación socioeconómica, nivel educativo, condiciones de trabajo, trayectorias laborales y beneficios sociales asociados al cuidado de hijos menores de edad. Describo la estrategia de conciliación trabajo/familia de las personas con responsabilidad de cuidado a partir de información referida al empleo, la familia y la protección social de España en un contexto regional (Unión Europea) y mundial (OCDE). Se trata de un intento por dar un panorama general de las tendencias asociadas a los fenómenos mencionados en un trabajo de sistematización y análisis de datos cuantitativos obtenidos de fuentes secundarias. Para esto, recurro a las principales instituciones proveedoras de estadísticas oficiales (INE, OCDE, EUROSTAT), así como a Ministerios y Centros de investigación (principalmente el CIS) que proporcionan información sobre temas contingentes y específicos.

Este capítulo está organizado de la siguiente manera: el primer epígrafe está centrado en la nueva conformación de las familias y de los hogares; el descenso de la fecundidad de la última década y los problemas asociados a este fenómeno. El segundo abarca la evolución de la participación laboral femenina, distinguiéndose las diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro, e identificándose las brechas derivadas de la segregación laboral y salarial. El tercero presenta las percepciones y actitudes de la población frente al dilema trabajo/familia destacándose las ideologías de género y el cuidado, y las opiniones respecto las prestaciones de Estado de Bienestar. Finalmente, a modo de reflexiones destaco algunos de los principales elementos de la conciliación asociados al cuidado de los hijos menores, enfatizando las tensiones y paradojas que supone vivir en un contexto marcado por la crisis económica.

1. La nueva conformación de las familias y de los hogares

En la actualidad, las numerosas transformaciones socioculturales suelen asociarse a crecientes procesos de individualización que tienen alcances y dinámicas totalmente nuevas. Los individuos son desprendidos de las condiciones y lazos tradicionales de clase y de las referencias de sí mismos, produciéndose una ruptura propicia para la emergencia de nuevos riesgos y oportunidades. El desacoplamiento y diferenciación de los comportamientos asociados a la vida familiar y al matrimonio facilitan, a su vez, el desprendimiento de las normas y roles de género, surgiendo nuevas opciones de vida. Estos fenómenos desestabilizadores de la tradición van de la mano con la planificación de los hijos, la reestructuración del trabajo doméstico, la fragilidad del sustento familiar masculino y la equiparación de las oportunidades educativas para hombres y mujeres. Junto con los cambios ocurridos en las familias, los individuos son separados del ‘destino laboral’, característico de la “sociedad de

empleo”, lo que abre la posibilidad de establecer nuevas relaciones de empleos, crecientes niveles de elección personal y mayor control sobre sí mismo (Giddens, 2001; Beck, 2001a).

El incremento de la libertad individual no implicaría la ausencia de contradicciones en las relaciones de género ni la liberación de la clase, familia y mercado en una misma dirección, sino todo lo contrario. En la primera sociedad industrial, el empleo presupone el trabajo doméstico como formas complementarias de la reproducción social. Mientras que en la sociedad posindustrial, la relación entre ambos tipos de trabajo se torna problemática y potencialmente conflictiva debido a la toma de conciencia de las consecuencias y riesgos para ambos sexos (Beck, 2001a y 2001b).

Parte de esos procesos son producto de importantes avances en los niveles educativos de las mujeres, alcanzando en la actualidad una relativa paridad. Esta equiparación tuvo entre sus efectos la toma de conciencia de las mujeres acerca de su propia situación y la reconstrucción de sus proyectos personales. Sería tal la profundidad de los cambios producidos por el fenómeno de la “individualización” que Ulrich y Elisabeth Beck llegan a afirmar que *“en muchos aspectos, [las mujeres] han dejado atrás el horizonte de expectativas y experiencias de su clase social y de sus antiguos roles femeninos. Se puede decir que sus proyectos vitales son diferentes a los de sus padres, en particular, a los de sus madres”* (Beck & Beck-Gernsheim, 2003: 127). Se produce, entonces, un efecto dual en el orden de género, la mayor libertad redunda en las posibilidades de elección de las mujeres junto a una creciente presión por rendir más y disputarse los antiguos puestos con sus pares hombres. Así ambos sexos *“deben aprender a hacer juicios individuales y a triunfar dándose codazos con los demás”* (Beck & Beck-Gernsheim, 2003:128). Esta es una de las grandes diferencias con el pasado, donde la familia era un espacio ‘protegido’ para las mujeres, mientras que hoy se ven obligadas a salir al mundo público bajo una enorme fuerte presión por rendir desde temprano en un mercado laboral diseñado para la participación masculina.

En este proceso de individualización, la influencia de los factores socioculturales como la clase dejaría de incidir en la formación de actitudes y estilos de vida de las personas. Así se allana el camino para la construcción de los proyectos vitales de acuerdo a las preferencias personales (Hakim, 2005 y 2000).

La tesis de “individualización” también presenta las desigualdades de género de este nuevo proceso: las mujeres se incorporan en mayor número en los ámbitos menos influyentes de la sociedad y son representadas por un número menor a medida que ascienden en la escala social. En otras palabras, los espacios abiertos para las mujeres, no están asegurados por lo cual se perpetúa la tendencia del cierre estamental del mundo masculino en la política y la economía. Este fenómeno se expresa en un discurso igualitario de parte de los hombres que se contraponen con prácticas con efectos desigualitarios desfavorables para ellas. Las expectativas femeninas de igualdad y la realidad desigualitaria se agravan y determinan un futuro con una pluralidad antitética de las formas de trato en lo privado y lo político (Beck, 2001a). De este modo, la

“individualización” surge con todas sus contradicciones y oportunidades, sin destinos definidos para las mujeres.

Algunos aspectos de la tesis de la “individualización”, podemos observarlos en la sociedad española, principalmente, en lo que respecta a los cambios en las relaciones de género y la salida de las mujeres hacia el mercado laboral. Sin embargo, el argumento de la reducción de la influencia de factores estructurales e institucionales en la construcción de las biografías personales puede ser cuestionado en el período actual de crisis económica que ha profundizado la pobreza de los hogares en esta situación y la desigualdad en las clases bajas (Martínez, 2014). Este cuestionamiento se fundamenta, además, por el tipo de Estado de Bienestar y sus políticas sociales, la conformación del mercado laboral y el “familismo” imperante en España. Eso sí, se aproxima con mayor certeza al fenómeno del descenso de la fecundidad y la planificación de los hijos.

La “segunda transición demográfica” es uno de los principales procesos demográficos producidos en las sociedades industrializadas de la segunda mitad del siglo XX. Dicha transición se caracteriza por el envejecimiento de la población, el descenso de la fecundidad y la mortalidad y la gradual y cada vez más relevante migración hacia el norte desarrollado. En este contexto, el control sobre la fertilidad de parte de las parejas ha provocado una caída inexorable de la fecundidad, incluso en algunos países, por debajo del nivel de reemplazo. Más allá las motivaciones o deseos de las parejas y, de las mujeres en particular, sobre la decisión de tener más de uno o dos hijos, esta disminución está provocando un desequilibrio demográfico que algunos han resuelto, al menos en términos teóricos, con la tendencia compensatoria de la migración (Kaa, 1987).

Este proceso demográfico surge en medio de cambios sociales, culturales e, incluso, políticos. En el caso de los cambios en los patrones de la fecundidad, los valores y actitudes sobre la familia, las relaciones de género influyen en un retraso de la edad del primer hijo, la postergación del matrimonio, la cohabitación y el divorcio, lo que, en su conjunto, está impactando severamente en la tasa de natalidad de algunos países.

Tras las caídas en la fecundidad y nupcialidad encontramos la difusión de valores individualistas y la realización personal por encima de los lazos colectivos, la religiosidad o el convencionalismo de las décadas anteriores. Se observa, por lo tanto, una tendencia a menos familia y menos hijos (Esping-Andersen, 2013).

Pese a la amplia aceptación de la tesis de la “segunda transición demográfica” quedan algunas realidades sin explicación como por ejemplo, que países como España presenten bajísimas tasas de fecundidad en comparación con otros países europeos que comenzaron el cambio de valores y actitudes relativas a la fecundidad más temprano (Ibáñez, 2009). Tampoco dicha tesis esclarece que estos países (entre ellos, los escandinavos), en el escenario de menos familias, actualmente estén recuperando sus tasas de fecundidad. Otro aspecto pendiente sería su explicación a partir de la interacción con otras variables. A saber, conocer por qué en algunos países, las tasas de fecundidad y estabilidad conyugal están creciendo en los grupos profesionales con

mayor nivel educativo y decreciendo entre la población con menos educación formal. El error de esta tesis –a juicio de Esping- Andersen (2013)- sería considerar a los cambios demográficos como una fase transitoria y no una nueva trayectoria, producto de la revolución de los roles de las mujeres.

El descenso de la fecundidad en España ha tenido un acelerada caída en el último tiempo. Este proceso se ha caracterizado por el retraso en la llegada del primer hijo y el creciente número de mujeres que no tienen hijos en su edad fértil y que, probablemente, no tendrán descendencia, así como la profunda disminución de las mujeres con más de dos hijos. Al igual que la tendencia general europea, en el país se observa la relación inversa entre educación y fecundidad expresada en una mínima descendencia entre las mujeres con mayor nivel educativo (Bernardi & Requena, 2003). De esta manera, las bajas tasas de fecundidad estarían reflejando los nuevos valores (Esping Andersen, 2004). Revisemos algunos datos.

En 2013, un total de 155.098 parejas españolas contrajeron matrimonio, 8% menos que el año anterior y considerablemente más bajo (26,9% menos) que hace diez años atrás. La tasa bruta de nupcialidad para el período 2003-2013 decreció pasando de 4,9 a 3,3 matrimonios por cada 1.000 hab., en casi todas las Comunidades Autónomas⁵¹. Respecto a las rupturas matrimoniales, casi la totalidad de éstas han terminado en divorcio y pocas en separaciones. La información disponible indica que en 2012 se produjeron más divorcios (aumento del 0,1%) y menos separaciones (7,8% menos) que en 2011, lo que representa la gran mayoría de las disoluciones matrimoniales de ese año (94,1%) (INE, 2014a). Junto a los cambios en las cifras de nupcialidad y separación, se han producido ajustes en la fecundidad con dramáticas caídas poniendo en jaque, a largo plazo, la actual magnitud de la población española.

El descenso de la fecundidad es un proceso con bastante camino recorrido. El Índice Coyuntural de Fecundidad (ICF) que mide el nivel de fecundidad de reemplazo⁵² comenzó a disminuir de manera pronunciada desde 1976 hasta 1986. En esa década, el número de hijos se redujo a la mitad: de una media teórica de casi 3 hijos por mujer se pasa a una de 1,5. Posteriormente, el descenso continuó sin la espectacularidad previa, aunque llegando a su mínimo histórico en 1998 (1,2), tras lo cual comienza un leve repunte⁵³. Pese a este incremento (1,3 en 2012), el país sigue ubicándose por debajo del promedio de la UE-27 (1,6) y, en ningún caso, el umbral de fecundidad alcanza la cantidad necesaria para el recambio (2,1) (INE, 2013; EUROSTAT, 2013).

El descenso de la fecundidad puede explicarse por varias causas, entre ellas, el aumento de los niveles de participación laboral o de autonomía en las decisiones de las mujeres, reorientando sus intereses. Y, de manera más directa, el incremento de mujeres

⁵¹ Los datos demográficos aquí presentados son provisionales del INE y actualizados el 7 de julio de 2014.

⁵² Índice Coyuntural de Fecundidad se define como el número medio de hijos que tendría una mujer a lo largo de su vida fértil en caso de mantener la misma intensidad fecunda por edad que la observada en un año en dicha población.

⁵³ En el ligero aumento en la fecundidad ha incidido la llegada de más población extranjera y se espera que en unos años adopten los patrones demográficos de España, siguiendo la tendencia observada en otros países europeos (Salido y Moreno, 2007).

con pareja estable entre 16 y 44 años que utilizan algún método anticonceptivo⁵⁴ (74% para el año 2009 en comparación al 55,6% en el año 1997) (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011).

Los padres y madres justifican el descenso en la fecundidad por la responsabilidad asociada a tener descendencia; más que la “cantidad” sería importante la “calidad” del vínculo. Para su desarrollo, sopesan los recursos destinados a la manutención (materiales, emocionales, de tiempo) y el nivel de renta o los ingresos familiares que consideren aceptable. Ambos fenómenos son propios de las sociedades posindustriales donde el control de la fecundidad va unido a un aumento de los estándares de consumo y el bienestar derivados de tasas de salarización crecientes en amplios sectores de la población y la extensión de servicios sociales. La decisión de un segundo, tercero o más hijos pasaría más bien por la preferencia de las mujeres por un tipo de familia deseado (Hakim, 2005). Junto a la presencia de procesos de individualización que explican los asuntos referidos a la maternidad ya señalados, se suman cuestiones que van más allá de las elecciones y capacidad de control personal. Entre ellos, los costes asociados a las subsistencia y a la merma en oportunidades laborales, especialmente, en la carrera y la menor disponibilidad de tiempo libre o de ocio en las mujeres; el aumento de la incertidumbre en un escenario de alta vulnerabilidad y fluctuación laboral unida a la distribución desigualitaria del trabajo en la pareja. Estas características son comunes a la configuración del mercado laboral en los distintos países, sin embargo, en España adquieren un cariz singular en el marco de la crisis económica y el alto desempleo. Por lo tanto, una vez sopesados estos factores personales y sociales o vivida la experiencia de la maternidad, las mujeres enfrentan la decisión del siguiente hijo, en su mayoría renunciando o retrasando su concepción.

El descenso de la fecundidad también puede comprenderse según sea la cohorte. Por ejemplo, la disminución de personas dependientes en las trabajadoras mayores se constituyó en un medio para aliviar la doble carga de trabajo, pero sin involucrar modificaciones sustantivas en los patrones de género (Moreno, 2004). En tanto, en las trabajadoras jóvenes, la caída de la fecundidad se produce por el retraso en el primer hijo (28,80 años en 1975; 30,72 en 2000 a 31,56 en 2012) (INE, 2013), disminuyendo así las probabilidades de un segundo o tercer hijo, aunque no las eliminan. En datos comparados de la Unión Europea, España encabeza la lista de países que resulta más difícil conciliar empleo con tener dos o más hijos (Esping-Andersen, 2004).

La pérdida de oportunidades de fecundidad es un asunto pendiente en el país, el número de hijos deseados por las españolas es el doble del número real de niños nacidos vivos (Esping-Andersen, 2004). Esta realidad es interpretada de manera particular por la

⁵⁴ Los métodos anticonceptivos más utilizados por mujeres con parejas son el preservativo masculino (80,8% entre 16 y 24 años y 51,7% entre 25 y 54 años) y seguido, a larga distancia, de la píldora anticonceptiva (23,2%). Las cifras son similares con pareja esporádica ocasional que declaran usarlos (75,5% de las mujeres), sin encontrarse diferencias significativas por sexo. En este tipo grupo, el preservativo masculino sigue siendo el más usado (85,2% de mujeres) y en menor medida la píldora (23%). Véase Encuesta Nacional de Salud Sexual (ENSS) del año 2009 aplicada a población mayor de 16 años en relación con las vivencias de sexualidad, atención sexual recibida en servicios de salud.

población. Según la Encuesta Europea de Valores (EVS) de 2008, casi la mitad de encuestados (49,8%) no cree que sea un deber para con la sociedad tener hijos, mientras que un tercio (33%) sí lo considera; otro grupo importante (58,2%) no cree necesario que una mujer tenga hijos para realizarse (Grupo Europeo de Valores, 2008).

Dos años antes, en 2006, una amplia mayoría de las españolas sin hijos ni embarazadas menores de 50 años declaraba que les gustaría tenerlos (83,8%). Más de la mitad de este grupo señaló que le gustaría tener dos hijos biológicos (52,9%) y una mínima cifra, sólo uno (8,6%). Este grupo, mayoritariamente, los tendrían entre los 25 y 34 años (63,3%). Entre las mujeres que ya tienen hijos, cerca de un tercio (29,2%) declara que tiene los que quiere, mientras casi un quinto señala a la edad (21%) como motivo para no tenerlo. En este mismo colectivo, la idea de tener más hijos se disminuye. Al respecto, más de la mitad de las mujeres que ya tienen hijos y no están embarazadas afirma que no les gustaría tener otro hijo (53,7%), mientras que cerca de un tercio señaló que sí (29,9%). Por otra parte, ambos grupos –con y sin hijo- declaran que les gustaría tener su último hijo entre los 35 a 44 años (51,7%) y el número ideal de hijos es entre 2 y 3 (41,2% y 23,1%, respectivamente) (CIS, 2006⁵⁵).

Hacia el año 2012, se mantiene la misma opinión acerca del número ideal hijos, con cifras similares a las mencionadas años antes (CIS, 2012⁵⁶). Como podemos ver, la maternidad es un tema importante en la vida de las españolas, la mayoría de las mujeres desean tener más hijos del promedio nacional. Esto da cuenta de que existe una brecha no resuelta entre sus expectativas de maternidad y las cifras actuales de fecundidad.

Entre las motivaciones para ser madre, las españolas señalan la idea de que tener hijos produce un sentimiento gratificante (36,7%), seguido de que es bueno verlos crecer y desarrollarse (19,9%) (CIS, 2006⁵⁷). Teniendo en consideración que la edad media de la maternidad supera los 30 años, puede deducirse que el desfase entre el deseo de maternidad mencionado y la consecución de la misma -observada en las cifras de los últimos años- se debe a que las jóvenes no tienen el grado de conciencia entre lo que les gustaría tener y la realidad.

La brecha entre los deseos y la realidad de las mujeres que tienen menos hijos de los que les gustaría se debe a la insuficiencia de ingresos (37,7%), a la dificultad de armonizar el cuidado de los hijos y las responsabilidades laborales (25,1%), unida a la falta de tiempo para atenderlos (12,5%) (CIS, 2004⁵⁸). Podemos ver así que, incluso, entre las mujeres que declaran que no les gustaría tener hijos, más de la mitad esgrime razones que escapan a su control o deseo personal (64,7%) lo que puede indicar que no cuentan con los recursos necesarios para tenerlos o no existe un contexto socioeconómico ni la presencia de la pareja que sea adecuado. Por lo tanto, no se trata

⁵⁵ Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, abril a mayo de 2006.

⁵⁶ Estudio N° 2942 “Familia y Género (II) (ISSP)”, abril-junio de 2012. Más de la mitad la población española declaró que el número ideal de hijos es 2 (58%) y un cuarto de ellas afirmó que lo idóneo serían 3 hijos (25%).

⁵⁷ CIS, *op. cit.*

⁵⁸ Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, octubre-noviembre de 2004.

que las mujeres no quieren tener hijo, sino que sus condiciones personales y sociales son un obstáculo.

Por otro lado, podemos pensar que las mujeres en cargos directivos de empresas con un primer hijo después de los 35 años han privilegiado su carrera profesional antes de la maternidad, sin embargo, un número importante de ellas señala que no incidió en absoluto en esa decisión (62,9%), mientras que cerca de un cuarto declaran que fue un motivo (24,3%). Pese a su maternidad tardía, la perciben como un asunto relevante en sus proyectos vitales, cerca de la mitad afirma que esperaron tener una posición consolidada para darles a sus hijos todo lo que necesiten (43,5%), mientras que una cifra un poco menor afirma que es mejor tener hijos lo antes posible, aunque esto implique poner en riesgo la carrera (38,1%) (CIS, 2007⁵⁹). La distancia entre estas dos opiniones opuestas respecto al empleo y la maternidad da cuenta de la heterogeneidad de valores y creencias de un grupo que, en su mayoría, se caracteriza por tener un nivel de estudios medios o superiores y trabajar en empresas pequeñas y medianas. Aquí, el retraso de la maternidad sería una decisión pensando en el futuro bienestar del hijo y, a mismo tiempo, un número cifra importante se inclina por una maternidad más temprana.

El descenso en la natalidad es un tema conocido por las mujeres en España. Ellas opinan que podría remediarse con medidas como las ayudas económicas a familias con más de 2 hijos (28,1%), trabajos a tiempo parcial para este grupo de mujeres (27,8%) y un aumento del número de guarderías en centros de trabajo (27%) (CIS, 2004⁶⁰). Las iniciativas mencionadas escapan de la voluntad personal y se instalan como una necesidad de carácter público que involucra al Estado y al mercado laboral.

Los cambios demográficos mencionados se inscriben en un proceso más amplio de reestructuración del modelo familiar español que involucra aspectos sociales, personales, incluso, geográficos. Entre ellos, encontramos: a) la desaparición de la familia extensa y el posicionamiento de la familia nuclear, la disminución de las redes de apoyo a la crianza de los hijos y la presencia de cuidadores; b) la pérdida de la estabilidad familiar producto de los procesos de democratización y laicismo social y la recurrencia subjetiva al amor como fundamento de la formación y permanencia de las relaciones de pareja; el divorcio y las separaciones; c) las decisiones de las mujeres de ser madres sin tener que recurrir a la figura del hombre proveedor para ellas o sus hijos; c) la democratización de las relaciones entre los integrantes de la familia entre distintas generaciones, así como, la horizontalidad de las relaciones entre hermanos y pareja; d) la movilidad geográfica y el distanciamiento físico de los miembros de la familia por motivos laborales; e) la incorporación de población extranjera y la formación de nuevas familias (Sánchez Fierro, 2004). Algunos de esos cambios pueden interpretarse como avances sustantivos en la igualdad de género o la consolidación de una sociedad cada vez más democrática en las relaciones intrafamiliares. Sin embargo, una revisión más exhaustiva de los datos indica que ni los cambios van en una misma dirección,

⁵⁹ Estudio N° 2744 “Mujeres directivas”, noviembre a diciembre de 2007.

⁶⁰ Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, octubre-noviembre de 2004.

hallándose importantes paradojas, ni se ha alcanzado la profundidad esperada en términos de igualdad.

A fines del siglo XX, un estudio sobre trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid dio cuenta de que hombres y mujeres, enfrentaban situaciones del trabajo doméstico de manera distinta⁶¹. En su mayoría, las mujeres asumían (y lo siguen haciendo) las responsabilidades de sus hogares (61%), pero los “amos de casa” tenían mayor probabilidad de incidir en las opiniones familiares que sus pares en su misma condición. Los datos indican que el nivel educativo tiene distintos efectos en lo que a trabajo doméstico se refiere, siendo favorable para los hombres y negativo para las mujeres. Este estudio arrojó que el 30% de los “amos de casa” tenían educación primaria, mientras que ésta llega a un 45% entre las mujeres; en el otro extremo, los hombres responsables de su hogar con estudios superiores ascendían al 25%, mientras que en las mujeres no alcanzaba al 9%. Respecto a la situación laboral, la mayoría de las mujeres se declaraba “amas de casa” (61%) y sólo una cuarta parte señalaba tener empleo (26% del total de mujeres y hombres), cuestión muy distinta ocurría entre los hombres “amos de casa”, casi la mitad decía tener empleo (48%) y un tercio era jubilado (30%) (Durán, 2000). Podemos pensar que, incluso, en el grupo “amos de casa”, los varones se perciben en mejores situaciones que sus pares mujeres.

Es cierto que a nivel de cifras nacionales podemos identificar los cambios en la constitución familiar. En la última década (2001 a 2011) se ha producido un aumento del número de hogares en el país (27,5%) y, al mismo tiempo, se ha reducido el número medio de miembros por hogar (2,58 personas en 2011 en comparación a las 2,86 personas del año 2001). Durante esa época se ha registrado, además, una alza espectacular en los hogares unipersonales (45,8%) y de las parejas sin hijos (45,1%) y una variación negativa de los hogares constituidos por una pareja con 3 o más hijos (32,8%). Dentro de este grupo ha crecido el número de familias reconstituidas con algún hijo no común a ambos miembros (496.135 de 7.060.230 de parejas con hijos, siendo el doble de hace una década (INE, 2013).

La reconfiguración de los hogares no significa una desvaloración de la noción de familia y la centralidad que ésta adquiere en la vida de la población. En 2004, la familia ocupaba el segundo lugar (detrás de la salud) de cosas muy importantes para una persona (98,9% en las opciones ‘muy y bastante importante’) (CIS, 2004⁶²). Dos años después, prácticamente 9 de cada 10 españoles considera que sería bueno que en el futuro se diera más importancia a la vida familiar (89,2%) y 6 de cada 10 de ellos opinaba que el matrimonio seguía siendo una institución vigente (CIS, 2006⁶³). Pese a la

⁶¹ En 1998, María Ángeles Durán dirigió un estudio para medir el trabajo no remunerado en los hogares de la Comunidad de Madrid cuyos resultados quedaron plasmados en el Informe “El trabajo no remunerado en el ámbito doméstico en los hogares de la Comunidad de Madrid” del CSIC, (1999) (Durán, 2000).

⁶² Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, octubre-noviembre de 2004.

⁶³ Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, abril a mayo de 2006.

situación de crisis, en 2012, los hombres y las mujeres afirmaban que se sentían satisfechos con su vida familiar (88,6%) (CIS, 2012⁶⁴).

Así, la población española se muestra a favor de la vida en familia considerándola un pilar fundamental en el bienestar y el reparto equilibrado de las tareas domésticas. Más de la mitad de las entrevistadas prefieren una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo con dedicación parecida y se reparten por igual el cuidado de los hijos y de la casa (64%) Cuestión similar se aprecia respecto a la administración de los recursos económicos del hogar⁶⁵ (CIS, 2003⁶⁶).

Hace más de una década, Hakim (2005) afirmaba -basándose en una investigación cualitativa realizada por Constanza Tobío con madres urbanas en los años 1995 y 1996⁶⁷- que las trabajadoras españolas consideraban que podrían dejar de trabajar si quisieran porque sus maridos eran los responsables de la provisión de recursos a la familia y que sus propios ingresos pueden ser más bien destinados al consumo personal que al presupuesto familiar (Hakim, 2005: 76). Años después, en 2007, las mujeres directivas se mostraban menos dispuestas que sus pares a disminuir su carga de trabajo a costa de ganar menos dinero⁶⁸ (43,9% de mujeres y 50,2% de hombres) (CIS, 2007⁶⁹). Esto podría estar indicando que para estas mujeres, sus ingresos son importantes en sus vidas. Este aporte a la familia cobra mayor realce en los últimos años, desde el inicio de la crisis económica cuando el paro se convierte según su población en el primer problema que existe en España (CIS, 2013⁷⁰ y 2008⁷¹).

2. Evolución de la participación laboral femenina en España

a) Tasa de actividad, empleo y paro

Durante los últimos catorce años, el promedio del empleo en la Unión Europea ha aumentado levemente (66,2% en 1999 a 68,5% en 2013) (Figura 2). Esta tendencia ha sido más pronunciada en España hasta el fin del ciclo expansivo (58,4% en 1999 a 69,7% en 2007). De ahí en adelante, ha decrecido hasta el año 2013. Pese al período de auge, el promedio de empleo español es más bajo que el de la UE durante todo ese

⁶⁴ Estudio N° 2942 “Familia y Género (II) (ISSP)”, abril-junio 2012.

⁶⁵ Estudio N°2529 “Familia y Género (ISSP) relación familia y trabajo remunerado, acuerdos familiares”, junio de 2003. Encuesta aplicada a la población española de ambos sexos de 18 y más años.

⁶⁶ CIS, *op.cit.*

⁶⁷ Tobío, C. (2001) “Family and Employment in Spain: Working Mothers’ dilemmas”, ponencia presentada en la Conferencia Internacional sobre Progressing Gender Relations in Europe: Questions of Equality in Paid and Unpaid Work, organizado por la Universidad de Salford, en Salford del 6 y 7 de septiembre.

⁶⁸ Encuesta aplicada a directivos y directivas de empresas con 6 o más empleados de ambos sexos de 30 a 60 años de edad, CIS (2007), Estudio N° 2744 “Mujeres directivas”.

⁶⁹ CIS, *op.cit.*

⁷⁰ Estudio N° 2997 Barómetro de septiembre de 2013.

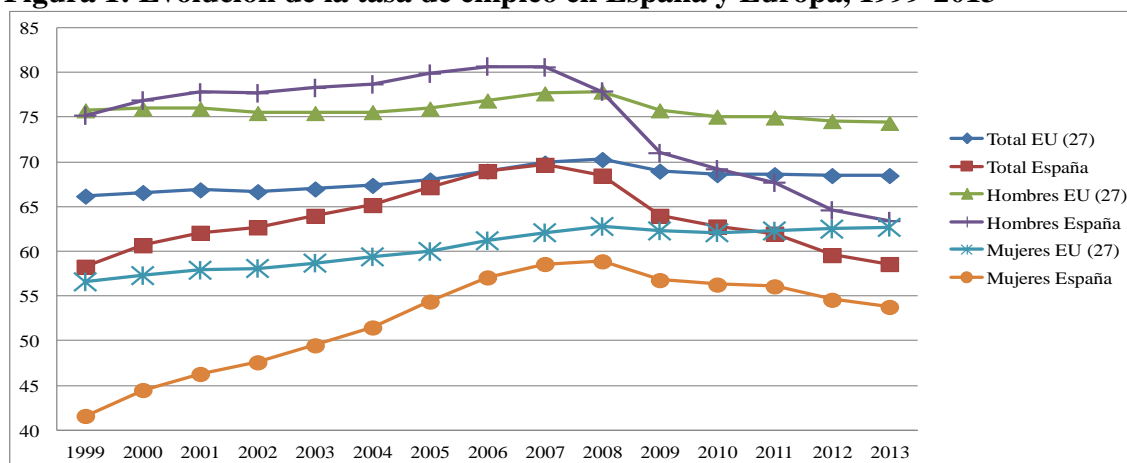
⁷¹ Estudio N° 2765 “Actitudes hacia el Estado de Bienestar”, junio de 2008.

tiempo, a excepción del 2006 cuando ambas cifras se igualan en torno al 69%. Tanto en el promedio regional como en el nacional, las tasas de empleo alcanzan su más alta cifra en 2006, disminuyendo con lentitud en la UE y más aceleradamente en España.

En la UE, las mujeres presentan tasas de empleo más bajas que los hombres. Entre las mujeres el período se inicia en 1999 con una diferencia de 15% del promedio de la EU sobre las españolas, cifra que va disminuyendo hasta el 2007 con 3,5% y vuelve a aumentar hasta 8,9% en 2013. Entre los hombres, la distancia es más corta, incluso en algunos años (2000-2008), pero desde la crisis hasta el último año del ciclo estudiado (1999-2013) el empleo vuelve a caer superando el promedio de la EU y la brecha entre las mujeres.

La brecha de empleo entre los sexos se ha acortado de manera gradual y sistemática (19,2% en 1999 a 11,7% en 2013 a favor de los hombres) en la región; mientras que ha tenido una evolución más radical con reducciones importantes de la distancia que más adelante revisaremos con detalle en el país. Pese a los avances presentados por España, la brecha de género continuó siendo superior a la del promedio de la UE hasta el año 2011, cuando se revierte desde ese año.

Figura 1: Evolución de la tasa de empleo en España y Europa, 1999-2013



Fuente: EUROSTAT, 2014

Nota: durante los años 2005-2006 hay un quiebre en la serie en España

El empleo femenino español creció 17 puntos porcentuales entre 1999 y 2008 y desde ese tiempo hasta 2013 ha decrecido 3 puntos, mientras que, en el caso de los hombres, el empleo crece hasta el 2006 en 6 puntos y cae abruptamente 17 puntos desde el año siguiente. Como podemos ver, los hombres han sido fuertemente golpeados por la crisis con una dramática caída en la tasa de empleo más profunda que la de las mujeres.

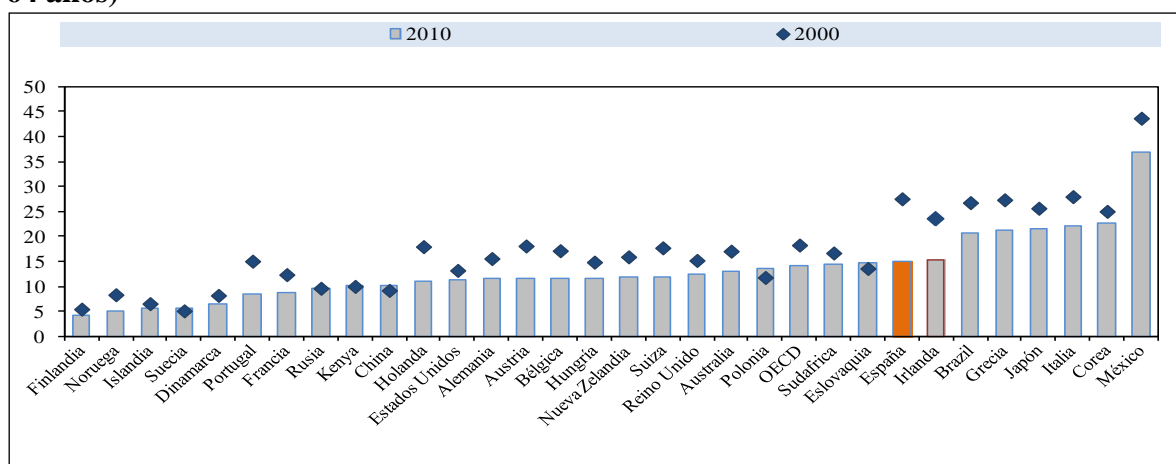
El notable incremento del empleo femenino, pese a los vaivenes y la disminución de los últimos años, no oculta las dificultades que las mujeres encuentran en la búsqueda de empleo y su permanencia en él. En décadas anteriores se decía que la brecha de género en el mercado laboral se debía a una menor cualificación de la mano de obra femenina o a altas tasas de fecundidad que obligaba a las mujeres a dedicar

parte de su tiempo a las tareas del hogar, lo que reducía su disponibilidad para dedicarse al trabajo remunerado. Actualmente, tal argumento es insostenible porque ambos fenómenos se han revertido (aumentando el nivel educativo y reduciendo levemente el trabajo doméstico). Sin embargo, la brecha de género continúa en las características del empleo femenino, expresada en una segregación por rama productiva y ocupacional, temporalidad, empleo a tiempo parcial e inferioridad salarial. Además, la particularidad del empleo femenino español a tiempo completo -diferente al de otros países europeos- presiona aún más la carga de trabajo de las mujeres (Salido y Moreno, 2007).

El aumento progresivo de la participación laboral femenina fue permanente hasta el año 2012, incluso en los períodos recesivos de la economía (1993-1995) cuando el desempleo femenino alcanzaba el 30% y duplicaba al masculino. La brecha de género en desempleo ha sido una constante durante todo el período hasta 2008 cuando disminuye significativamente, acercándose casi a la paridad en la actualidad.

La situación de España, en el contexto mundial de la OCDE, muestra una disminución de la brecha de género en la fuerza laboral durante el período 2000-2010, aunque las tasas de actividad varían mucho de un país a otro, tal como lo indica la Figura 2.

Figura 2: Brecha de género en la fuerza laboral entre países de la OCDE (pobl.15-64 años)



Fuente: OCDE, 2012 y ILO, 2012

España en el año 2000 se ubicaba sobre el promedio de la OCDE en la brecha de género laboral, siendo uno de los que ostentaba la distancia más amplia, sólo superado por México, mientras que, en el otro extremo, Finlandia tenía valores cuatro veces menores que España. Pese a ese panorama desalentador para la igualdad de género, la brecha española fue acortándose, aunque todavía se ubica en el último tercio de la cola de los países sobre el promedio de la OCDE.

Cabe destacar que si bien es el país que ha presentado el amortiguamiento de la brecha de género más pronunciado del grupo OCDE, ha sido al alero del empeoramiento de los hombres en el contexto de la crisis económica. Por su parte, las

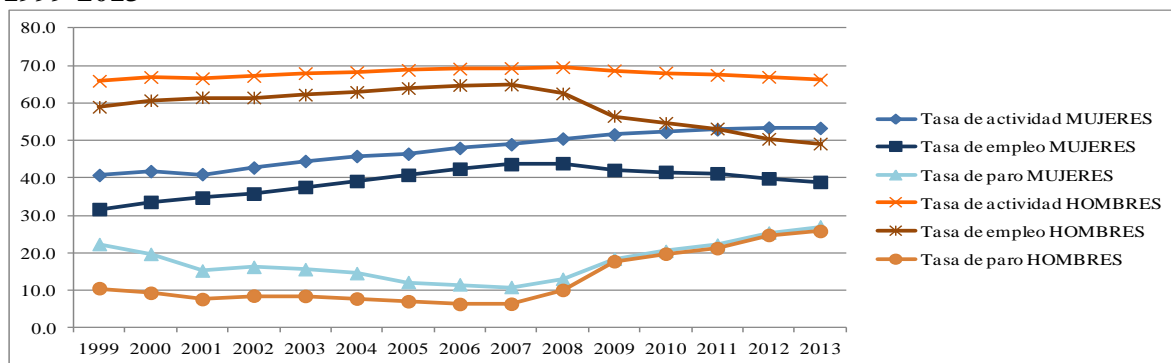
actuales medidas de austeridad no terminan por decantarse, por lo que no está claro desde la perspectiva de género su efecto en la conformación del mercado laboral.

Si nos centramos en España, podemos observar evoluciones distintas de las tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo (Figura 3). Esto nos permitirá ver los avances y retrocesos ocurridos en el último tiempo, especialmente considerando el brusco impacto que ha tenido la crisis económica sobre los indicadores laborales que se esconde en las cifras globales de la OCDE que vimos anteriormente.

Durante el período de estudio (1999-2013) la tasa de actividad de las mujeres sube de un 40,7% a un 53,3%, sosteniéndose con retrocesos mínimos en 2001 y 2013. En tanto, la tasa de empleo tuvo un alza menos espectacular con un quiebre a la baja desde 2009 que perdura hasta 2013 (alcanza su punto más alto con 43,9% en 2008 y un 38,9% en 2013). El gran avance del empleo femenino en tiempos de auge económico empujó a un crecimiento del empleo total sin precedente. El paro femenino era alto en 1999 (22,3%) disminuyendo hasta 2007 (10,9%); al año siguiente comienza un brusco y acentuado repunte hasta 2013 (27%). Desde el comienzo de la crisis hasta 2013, el empleo disminuyó en 5 puntos porcentuales y el paro creció 14 puntos.

Por su parte, la tasa de actividad de los hombres entre 1999 y 2013 creció hasta 2008 (65,9% y 69,5% respectivamente), al año siguiente experimentó una caída que se mantiene hasta el final del período (68,7% en 2009 y 66,2% en 2013). La tasa de empleo masculina sigue la tendencia anterior creciendo paulatinamente hasta 2007 (de 58,9% en 1999 a 64,9%) y desde 2008 cae (62,5%) con celeridad hasta el año 2013 (49,1%). Estos datos anuncian un desempleo alto, éste en 1999 era moderado (10,5%) comienza una baja hasta 2001 y un repunte al año siguiente, pero desde 2003 hasta 2007 cae nuevamente (8,5% a 6,4%). Desde el inicio de la crisis los datos engrosan el desempleo. En 2008, el paro masculino era 10,1% aumentando rápidamente hasta alcanzar un 25,8% en 2013.

Figura 3: Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro por sexo en España, 1999-2013



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística
Información actualizada al 21 de febrero de 2014

Nota 1: Los datos de 2001 a 2004 corresponden a la metodología EPA-2002 y los datos de 2005 en adelante a la metodología EPA-2005

Nota 2: Los porcentajes se han calculado sobre las cifras anuales, que corresponden a la media de los cuatro trimestres del año

Nota 3: 2001-2014 (IV Trimestre)

La tasa de actividad de las mujeres españolas aumentó en todo el período (1999-2013), mientras que la de hombres tendió a mantenerse con pequeñas variaciones al alza hasta 2008 (de 65,9% a 69,5%) y llegó al 2013 con una cifra más cercana al inicio (66,2%). El aumento de la participación laboral femenina y prácticamente el estancamiento del empleo masculino han provocado, como ya señalamos, una disminución en la brecha de género en la tasa de actividad (25,2% en 1999 a 12,9% en 2013).

Si comparamos los datos entre los sexos, a primera vista podemos decir, que el empleo femenino está sorteando la crisis mejor que el empleo masculino, que ha bajado a tasas inusuales, llevándose el peor impacto de la destrucción de empleo. Si bien el desempleo es más alto en las mujeres, es más dramática la subida del desempleo de los hombres. Pero tampoco esto indica que la posición de ella sea mejor. En este contexto de mayor desempleo masculino, las mujeres también han tenido que insertarse buscando mejorar el ingreso familiar y lo han hecho en situaciones de mayor vulnerabilidad (Alcañiz, 2014).

La tasa de empleo de los hombres siempre es mayor que la de mujeres, pero también presenta la caída más brusca, incluso llegando al final del período a un valor menor que el logrado al comienzo (58,9% baja a 49,1%). La brecha de género en la tasa de empleo en 1999 era alta (27,3%) y ha ido reduciéndose hasta 2013 (10,2%), sin que las variaciones de los empleos femenino y masculino hayan afectado su caída año tras año.

A medida que disminuye el empleo masculino y se ralentiza el femenino, ha crecido la tasa de paro en ambos sexos cuando se desata la crisis económica en 2008. En todo momento, el paro femenino es más alto que el masculino; sin embargo, cabe resaltar que la brecha de género ha tendido a disminuir durante todo el ciclo afianzándose esta situación hasta 2012 (brecha de 0.6 %) y comenzando a subir en 2013. A principios de siglo, la distancia entre ambas tasas de paro llega a 11,8% mientras que al finalizar el período la brecha es de 1,2%. Pese a que la disminución de la brecha de género puede interpretarse de manera positiva, lo cierto es que en 2013 la tasa de paro masculino es de 25,8% y la femenina es de 27%, por lo que no necesariamente significa un avance en la igualdad de género.

Pese al descenso de las tasas de paro a lo largo de la década del 2000, el problema del paro seguía estando en el primer lugar de las preocupaciones ciudadanas lo que revela que aún en los momentos de mayor empleo ha sido un asunto central para la opinión pública y para la clase política (Carabaña y Salido, 2007), quizás porque el mercado laboral español presenta tasas más volátiles con alzas y caídas –producto de las recesiones- con bastante más celeridad que otros países de EU(15).

Al comienzo de la crisis actual (2008-2009), la intensificación de paro (en 2,3 millones) tuvo como correlato un fuerte descenso del empleo, primero como efecto de la agudización del descenso del empleo masculino y luego la disminución del empleo femenino. En un comienzo el paro afectó a la construcción, y después vino la caída de las actividades de comercio, hostelería y todas las demás actividades de servicios, lo que

nos muestra que la crisis de la construcción ha arrastrado a otros sectores (Toharia & Malo, 2009).

Respecto al empleo femenino, podemos decir que las mujeres dentro de los sectores de la economía siguen teniendo una parte desproporcionada pérdida del empleo. La recesión también ha mostrado que los sectores protegidos en un período pueden llegar a ser vulnerables o flexibles en otro, por ejemplo, el sector público que ha sido un empleador de importante mano de obra femenina y considerado una fuente de protección, está a punto de ser una fuente de vulnerabilidad de las mujeres por la reducción y degradación del empleo, es decir, hay más mujeres trabajando en sectores donde se están produciendo los recortes del gasto público (55.1% de asalariados/as del sector público son mujeres) (Rodríguez Fernández, 2013; Rubery & Rafferty, 2013). Muchos de estos recortes se han traducido en una congelación del empleo público y una reducción temporal de los salarios del funcionariado. También pueden estar influyendo los recortes en las prestaciones familiares para quienes cuida a personas dependientes, en su mayoría, las mujeres (OCDE, 2014a).

Del total de mujeres que participan como fuerza laboral, el grupo de 25 a 49 años de edad concentra la mayor tasa de actividad en comparación con otros tramos de edad, sin embargo, existe cierta heterogeneidad dentro del grupo (Tabla 1).

Tabla 1: Tasa de actividad de mujeres según grupo de edad 2001-2013

Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total ambos sexos	53.4	54.6	55.9	56.7	57.4	58.3	58.9	59.8	59.9	60.0	60.0	60.0	59.6
Total	41.0	42.7	44.5	45.8	46.4	48.0	48.9	50.5	51.6	52.3	52.9	53.4	53.3
16-19	20.4	18.2	19.1	19.5	23.4	24.8	24.5	25.2	20.3	18.4	17.2	15.8	14.7
20-24	54.9	57.0	57.4	58.0	61.7	63.1	62.4	63.3	63.0	61.7	61.3	59.0	56.8
25-29	75.6	76.6	79.7	80.4	79.6	80.8	80.9	82.6	83.1	84.4	83.5	83.8	84.1
30-34	68.2	71.5	74.4	76.1	74.9	77.1	78.6	80.6	82.1	83.5	84.9	85.2	86.3
35-39	62.8	66.2	68.7	71.3	70.1	73.0	73.8	76.2	79.1	81.1	82.8	84.4	84.7
40-44	61.8	64.8	67.0	68.3	68.5	70.4	72.5	74.4	77.1	77.5	79.0	81.0	81.9
45-49	54.7	59.0	60.5	63.0	63.3	65.7	67.9	70.6	73.2	75.1	76.1	78.2	78.7
50-54	42.3	44.8	47.8	51.3	52.2	55.1	58.3	60.5	62.8	66.7	68.3	70.3	71.6
55-59	30.3	31.1	32.9	34.6	37.7	39.6	41.5	44.2	48.0	49.0	53.0	55.9	57.7
60-64	17.1	17.0	18.7	19.1	20.4	21.3	22.8	23.5	25.8	27.3	29.4	30.5	30.9
65-69	2.4	2.3	2.4	2.8	2.8	3.2	3.3	4.2	4.4	4.6	4.5	4.5	4.1
70 y +	0.2	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.4	0.5	0.6	0.6	0.4

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Nota 1: 2001-2004 las cifras corresponde al IV Trimestre de cada año

Nota 2: Las cifras 2005-2013 corresponden a la media de los cuatro trimestres del año

Tabla actualizada a fecha 5 de marzo de 2014

Las cifras más altas de la tasa de actividad femenina se concentran en edades centrales (25 a 49 años), principalmente en el tramo 30 a 34 años en los tres últimos años. Las más jóvenes del grupo (25 a 29 años) presentan persistentemente cifras muy altas, mientras que las mujeres de 30 a 39 años comienzan con valores más bajos que van aumentando superando a las menores de 29 años al final del período. Son éstas también quienes presentan una participación similar a la de sus pares masculinos. En

todos los grupos de edad se observa una aproximación hacia tasas de ocupación más igualitarias con aceleración a partir de 2009 como efecto del descenso de los hombres. En términos generales, la brecha de género ha transitado de 11 puntos porcentuales a 5 desde ese año (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Entre los distintos grupos de mujeres, las jóvenes presentan sistemáticamente las tasas de paro más altas y los mayores aumentos en las cifras, seguido a cierta distancia por las trabajadoras de edades centrales (30 a 49 años). En su conjunto, todos los grupos presentan magnitudes progresivamente en alza durante la década y descensos significativos a medida que se avanza en edad.

Si revisamos la participación laboral femenina según la cantidad de hijos que tienen podemos ver que a medida que se incrementa el número de hijos menores de edad, disminuye la tasa de empleo. Esto se observa cuando se compara el grupo de mujeres de 25 a 49 años sin hijos (cuya tasa de empleo en 2012 era de 67%) y el de las madres trabajadoras (se reduce a 60 cuando tienen hijos menores de 12 años). Ese mismo año, cuando las mujeres tienen un hijo menor de esa edad, la tasa alcanza a 62% y va disminuyendo a 58% en caso de los dos hijos y baja a 49% cuando tienen tres hijos menores de 12 años (INE, 2014d).

Tanto la ocupación como la erosión del empleo varían según el nivel de cualificación, siendo la variable “estudios” más relevante en España que en otros países de la Unión Europea. La incidencia del desempleo es mayor en mujeres con niveles de formación más bajos y menor en niveles más altos, sin embargo, la alta concentración de españolas con alto nivel de estudios las convierte en mayoría entre los desempleados con alta cualificación (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

El nivel educativo en las mujeres ha sido crucial para el crecimiento económico en los países de la OCDE; las mejoras en educación explican la mitad del crecimiento económico. Las jóvenes españolas han tenido los mayores logros educacionales de los países de la OCDE, después de Portugal. Este nivel de cualificación ha contribuido a disminuir la brecha de género en la población activa pasando de 50 puntos porcentuales en 1980 a un 20% en 2007. La brecha disminuyó aún más durante la crisis, llegando al 13.5% en 2011, debido al incremento de la participación de las mujeres (OCDE, 2014a).

La tasa de actividad de las españolas varía en función del nivel de formación alcanzado creciendo a medida que se tiene más estudios (Tabla 2). En el período revisado (2005-2013) hay grupos que aumentaron su nivel de participación como los de “Formación e inserción laboral que precisan y no precisa título de primera etapa de secundaria” y el “Primera etapa de educación secundaria”, mientras que la mayoría de las categorías ha tendido sus cifras con leves variaciones. Cabe señalar que en el período de crisis económica, algunos niveles del tercer ciclo educativo ha disminuido bruscamente luego de alcanzar su máximo, entre ellos, el nivel de formación “Títulos propios (no homologados) de Universidades” y “Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria”. Otros han tenido un aumento significativo en los dos últimos años, como “Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria”. En general, puede afirmarse que los efectos del

desempleo han afectado más al grupo de trabajadoras con estudios secundarios y menos a aquellas con nivel educativo más bajo.

Entre los hombres se repite el patrón de participación laboral de las mujeres siendo más bajo entre quienes tienen menos niveles de formación. Si comparamos los datos del inicio y fin del período observamos que los más perjudicados con la crisis han sido los grupos con menos formación como “Educación primaria”, “Formación e inserción laboral no precisa título de primera etapa de secundaria” y “Primera etapa de educación secundaria”. Aunque también se ha visto afectado el nivel “Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria” dado que tuvo un repunte importante en 2009.

Tabla 2: Tasa de actividad según sexo y nivel de formación alcanzado 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL MUJERES	46.4	48.0	48.9	50.5	51.6	52.3	52.9	53.4	53.3
Analfabetos	5.3	6.1	5.4	6.2	7.8	7.7	8.5	7.4	6.7
Educación primaria	18.7	19.0	19.5	20.5	20.9	21.3	20.4	20.0	19.4
Formación e inserción laboral no precisa título de primera etapa de secundaria	54.1	56.8	54.2	56.2	53.1	48.1	61.1	58.4	64.9
Primera etapa de educación secundaria	50.4	52.3	53.9	55.7	56.5	57.2	58.1	57.9	57.0
Garantía social/Iniciación profesional	75.2	79.3	60.7	56.2	61.0	64.6	72.1	72.3	76.8
Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria	68.6	69.7	64.1	68.5	72.9	70.1	77.2	70.0	68.4
Segunda etapa de educación secundaria	60.6	62.2	63.5	65.1	66.1	65.5	65.5	65.6	64.7
Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	78.1	71.9	76.6	74.9	70.3	76.3	69.8	85.7	87.6
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	78.1	79.5	78.6	79.0	80.5	80.4	80.6	80.9	80.3
Títulos propios (no homologados) de Universidades (*)	75.5	77.5	69.4	79.1	82.0	87.1	82.7	71.6	77.1
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	78.9	79.7	79.9	80.3	80.7	80.6	80.6	81.2	80.7
Estudios oficiales de especialización profesional	89.9	90.2	94.2	89.5	89.5	91.0	91.1	92.2	89.7
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	87.4	90.1	90.6	91.9	89.7	90.2	86.0	85.0	87.3
TOTAL HOMBRES	68.8	69.1	69.3	69.5	68.7	68.1	67.5	66.9	66.2
Analfabetos	21.4	20.2	19.8	23.4	21.1	23.3	20.1	18.8	20.1
Educación primaria	44.4	43.1	42.7	43.1	41.8	40.7	38.2	35.9	34.4
Formación e inserción laboral no precisa título de primera etapa de secundaria	77.9	71.8	66.0	72.7	76.5	74.3	65.2	60.7	72.9
Primera etapa de educación secundaria	79.1	79.7	80.0	80.0	78.5	77.8	77.1	75.8	74.5
Garantía social/Iniciación profesional	66.3	74.4	68.8	74.6	69.2	74.1	71.6	72.7	67.8
Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria	82.9	88.0	88.5	86.4	84.1	82.8	82.5	80.0	82.9
Segunda etapa de educación secundaria	76.3	77.5	77.5	78.2	77.2	76.3	75.4	74.8	73.4
Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria	92.3	86.9	86.4	87.5	91.7	91.1	80.2	81.3	85.3
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	86.7	86.4	87.2	86.3	86.3	85.4	84.4	84.8	83.8
Títulos propios (no homologados) de Universidades (*)	79.9	78.4	81.5	89.4	81.2	88.1	85.3	80.8	82.3
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	83.3	83.2	83.2	82.8	82.1	80.6	80.7	81.1	79.7
Estudios oficiales de especialización profesional	90.5	92.3	90.6	91.2	91.3	91.5	91.6	92.8	93.1
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	82.2	83.9	81.7	86.6	85.1	82.5	83.2	83.5	79.2

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

Nota: Las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año

(*) y formación e inserción laboral correspondiente

Tabla actualizada a fecha 5 de marzo de 2014

Si comparamos los resultados entre mujeres y hombres observamos que las brechas de participación son más pronunciadas en los grupos de menor formación (“Educación primaria”, “Formación e inserción laboral no precisa título de primera etapa de secundaria” y “Primera etapa de educación secundaria”). La distancia se vuelve moderada entre “Analfabetos” y grupos con nivel formativo intermedio (“Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria”, “Segunda etapa de

educación secundaria” y “Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria”, aunque ésta última comenzó a ser favorable para las mujeres en los dos últimos años). A nivel de estudios superiores las distancias se acortan teniendo un saldo favorable para las mujeres que tienen “Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)”. En este nivel las mujeres son quienes más se presentan a las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU) llegando a ser el 55.3% de los postulantes en el año 2012, pero tienen un rendimiento similar, el alumnado aprobado alcanzó un 84,6% con cifras similares entre mujeres y hombres (INE, 2013a).

En el año 2011, España presenta valores muy similares a los de la UE-27 en todos los niveles educativos (INE, 2013b), pero también registraba una de las tasas de abandono escolar temprano más altas de la región. Ese año, un 26,5% de la población entre 18 a 24 años no había completado la educación secundaria de segunda etapa ni proseguía algún tipo de educación formal. Un creciente número de jóvenes de ambos sexos –parados o inactivos- no realiza actividad formativa alguna, incidiendo en su situación de vulnerabilidad. Esto se produce porque este grupo no cuenta con los recursos económicos ni educativos para su bienestar y tampoco enfrenta el mercado laboral con los conocimientos y destrezas requeridas. Además, se ven más expuesto a riesgos sociales ya que tienen mayores cargas familiares que los parados e inactivos que realizan actividades de formación.

En cuanto al desempleo femenino por nivel educativo (Tabla 3), el grupo “Analfabetas” ha tenido tasas de paro muy altas subiendo en tiempos de crisis económicas en 60 puntos porcentuales, lo que evidencia el fuerte impacto del nivel educativo en las oportunidades laborales. Los grupos ubicados en las posiciones con bajo nivel educativo “Educación primaria” y “Educación secundaria primera etapa” han variado al alza con valores similares, mientras que la categoría “Educación secundaria segunda etapa” ostenta un paro menor. Si bien todos los grupos registran un aumento, el de “Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)” ha sido la más espectacular. La única categoría que presentó valores bajos durante todo el período, pese a su incremento, ha sido “Doctorado”.

La evolución de la tasa de paro de los hombres sigue una tendencia similar a la anterior, con la excepción que el grupo que más ha aumentado su desempleo es “Analfabetos”, pero el que ha tenido una mayor variación porcentual desfavorable ha sido aquella referida a estudios primarios y doctorado. En éste último, el paro es mucho mayor que en el grupo de mujeres.

Tabla 3: Tasa de paro según estudios terminados por sexo 2005-2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL MUJERES	12.2	11.6	10.9	13.0	18.4	20.5	22.2	25.4	27.0
Analfabetas	33.3	23.7	32.1	35.1	46.0	44.1	56.3	56.1	53.5
Educación primaria	14.5	14.4	14.7	18.5	25.7	29.1	30.9	36.8	39.8
Educación secundaria primera etapa (*)	16.7	15.9	15.0	18.0	25.8	27.7	29.1	33.2	35.2
Educación secundaria segunda etapa (*)	11.8	11.3	10.7	12.8	18.3	21.1	23.5	25.9	28.0
Formación e inserción laboral con título de se	5.7	7.9	16.7	19.6	19.3	25.1	28.0	23.7	31.0
Educación superior, excepto doctorado	8.4	7.7	6.6	7.7	10.6	12.4	13.9	16.7	18.0
Doctorado	3.1	4.9	3.6	3.6	3.4	4.4	6.3	6.0	6.1
TOTAL HOMBRES	7.0	6.3	6.4	10.1	17.7	19.7	21.2	24.7	25.8
Analfabetas	15.0	14.9	21.3	27.5	42.2	44.6	48.9	52.5	54.5
Educación primaria	8.5	7.8	8.4	15.7	26.2	30.2	32.6	38.0	39.9
Educación secundaria primera etapa (*)	8.0	7.4	7.3	12.1	22.0	24.4	26.1	31.0	32.2
Educación secundaria segunda etapa (*)	6.4	5.7	6.1	8.9	16.3	17.8	19.9	23.4	24.8
Formación e inserción laboral con título de se	8.4	4.2	11.5	7.8	17.5	23.9	14.9	30.7	24.9
Educación superior, excepto doctorado	5.4	4.6	4.2	5.2	9.1	10.5	11.7	13.6	14.7
Doctorado	0.9	2.4	2.2	0.8	1.8	1.7	2.4	3.8	4.1

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística

Nota: 2013-2005 corresponden a la media de los cuatro trimestres del año

(*) y formación e inserción laboral correspondiente

Tabla actualizada a fecha 31 de marzo de 2014

En cuanto a la distancia en las tasas de paro entre mujeres y hombres en el período 2005-2013 observamos una heterogeneidad según nivel de estudios. La disminución más significativa de la brecha de género se observa entre “Analfabetos y Analfabetas”, baja paulatinamente entre los grupos “Educación primaria” y “Educación secundaria” primera y segunda etapa. Tiende a mantenerse con leves variaciones la categoría “Doctorado” y aumenta la brecha con variaciones pronunciadas el grupo “Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ªetapa)”. Como vemos la pérdida de empleo ha significado una destrucción de empleos sin precedentes de los grupos con menos cualificación y más jóvenes.

Si bien observamos que las tasas de paro son las más altas en la población analfabeta, su número es muy reducido. La caída más dramática ha sido entre los hombres en edad de trabajar sin educación secundaria (un tercio) y más de la mitad entre las mujeres jóvenes. En 2012 por primera vez, el desempleo juvenil superó el 50% y continuó su alza durante 2013. Por su parte, la cifra de los jóvenes que no trabajan ni estudian es la quinta más alta de la OCDE, mientras que otra cantidad creciente de jóvenes ha emigrado en busca de un empleo.

Como podemos ver, la crisis del empleo en España no ha afectado a todos por igual, haciéndose más perceptible en los grupos más vulnerables y de menores niveles educativos, al tiempo que crecen rápidamente las desigualdades. De hecho, es uno de los países del bloque OCDE donde más ha crecido la desigualdad durante la crisis (OCDE, 2014b). La actual debilidad y desigualdad del mercado laboral ha acarreado a trabajadores jóvenes y poco capacitados a la pérdida de empleo en un escenario poco alentador a futuro. Más allá de las cifras sobre la movilidad de los jóvenes dentro y hacia fuera del país en busca de (mejores) oportunidades de empleo, surge la duda acerca de las posibilidades reales que tiene esa generación de nuevos trabajadores -más allá de los conocimientos especializados- de transformar las condiciones laborales a su

favor, o al menos de exigirlos. Resulta paradójico entonces que la generación más ilustrada y más consciente de su situación laboral no imprima a sus capacidades técnicas un componente político que sea movilizador o transformador de las condiciones laborales y, particularmente en el caso de las mujeres, una exigencia pública para conciliar sus proyectos vitales.

b) Segregación y brechas de género en el mercado laboral

La segregación laboral por razón de género se refiere a la separación en mercados de trabajo femenino y masculino de manera que ambos sexos se encuentren en distintas ocupaciones y/o ramas de actividad. Ambos tipos de segregaciones funcionan bajo lógicas distintas.

La segregación vertical se vincula a la posición de las personas trabajadoras en la estructura social; está definida fundamentalmente a partir de la participación en distintos grupos ocupacionales (personal directivo, profesionales, técnicos, empleados de oficina, operarios, trabajadores no cualificados, etc.). Las trabajadoras españolas se distribuyen en distintas ocupaciones (Tabla 4), concentrándose la mayoría en trabajos de servicios, ocupaciones elementales y trabajos técnicos y profesionales. Mientras tanto, una minoría ejecuta oficios de artesanos, manufactura y construcción y ocupaciones militares.

Tabla 4: Ocupadas según tipo de ocupación (% mujeres del total de mujeres)

	Mujeres						Hombres				
	1999	2001	2004	2007	2010	2013	1999	2001	2004	2007	2010
Total (en miles)	5,420.2	6,100.8	7,210.4	8,479.8	8,198.5	7,634.2	9,539.6	10,247.4	11,077.7	11,997.1	10,209.7
Directores y gerentes	6.6	6.5	6.2	5.9	6.4	3.2	8.7	8.4	8.2	8.9	9.5
Técnicos y profesionales	15.3	15.7	16.0	16.0	17.6	21.0	9.4	9.7	10.1	9.9	11.9
Técnicos; profesionales de apoyo	9.6	11.5	11.9	12.7	13.7	8.5	8.9	9.6	9.8	11.2	12.3
Empleados, administrativos	15.9	15.6	14.6	14.8	13.6	14.1	6.2	5.9	5.1	5.4	5.7
Trabajadores de servicios y vendedores	22.5	22.4	23.0	23.8	24.7	30.0	9.4	9.2	9.1	9.3	11.1
Trabajadores cualificados agrícola, ganadero, forestal	3.2	2.4	1.9	1.3	1.1	1.2	5.6	4.8	4.3	3.3	3.6
Trabajadores cualificados industria y construcción	3.5	3.3	3.1	2.4	1.9	1.8	25.0	25.8	26.4	26.4	20.9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4.5	3.9	3.2	3.0	2.5	2.1	13.9	13.8	13.9	13.9	13.6
Ocupaciones elementales	18.8	18.7	19.9	20.0	18.4	18.0	12.3	12.0	12.4	11.0	10.6
Ocupaciones militares	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.7	0.8	0.7	0.6	0.9

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística

Nota 1: 1999-2010 las cifras corresponden al último trimestre de cada año

Nota 2: 2011-2013 los datos corresponden a la media de los cuatro trimestres del año

Tabla actualizada a fecha 13 de marzo de 2014

Las categorías oscurecidas cambiaron su denominación de un período a otro

La concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones ha ido modificándose en los últimos 14 años. Las trabajadoras de “servicios” y las “profesionales” han aumentado su participación a través de los años hasta llegar a ser el 30% de las trabajadoras, también ha crecido la de técnicas y profesionales; mientras que las mujeres de “ocupaciones elementales” se han mantenido con cifras similares. A nivel general, vemos que la estructura ocupacional se ha ido afilando en la cúspide (con menos mujeres en directorios y gerencias) y engrosando en los grupos profesionales y de trabajadoras de servicios, con una base más angosta de trabajadoras elementales. El aumento de las cifras de profesionales en los últimos años puede explicarse por el rápido aumento de profesionales por cuenta ajena (asalariados que necesitan de un título universitario para ejercer su trabajo) que ya venía desde los años noventa. Actualmente este colectivo estaría siendo menos afectado que el resto (de asalariadas) por la destrucción del empleo (Martínez, 2014).

Pero la imagen del último grupo de trabajadoras (“ocupaciones elementales”) cambia si lo observamos respecto al total de trabajadores (ambos sexos). Podemos decir que comenzaron el período con valores un poco menos de la mitad y terminaron superándola ampliamente, mientras que las técnicas, profesionales de apoyo han disminuido su presencia. Lo que indicaría que las trabajadoras respecto al total de ocupados han aumentado su participación en cargos de baja cualificación, es decir, ubicándose en las posiciones más bajas de la pirámide ocupacional.

En el otro extremo de la pirámide, mujeres con cargos en Directorios o Gerencias mantuvieron valores similares hasta 2010 y luego descienden hasta 2013. Pese al aumento de la participación laboral femenina, la equiparación de los niveles educativos y el apoyo de la provisión de servicios públicos, este grupo siguen encontrando barreras como “el techo de cristal” tanto para la dedicación exclusiva de las mujeres al empleo, como a las oportunidades de promoción a cargos directivos.

Si comparamos la participación de trabajadoras respecto del total de ambos sexos podemos señalar que la presencia femenina ha aumentado en las ocupaciones tradicionalmente masculinas. Si en 1999 la cifra de mujeres en “ocupaciones militares” era mínima, se vuelve progresivamente más alta hasta 2011 y, de ahí, baja. Sin embargo, otras ocupaciones siguen manteniéndose sin cambios significativos relativos a la presencia femenina como los trabajos de artesanía, de la industria manufacturera y la construcción y operadores de instalaciones y maquinaria.

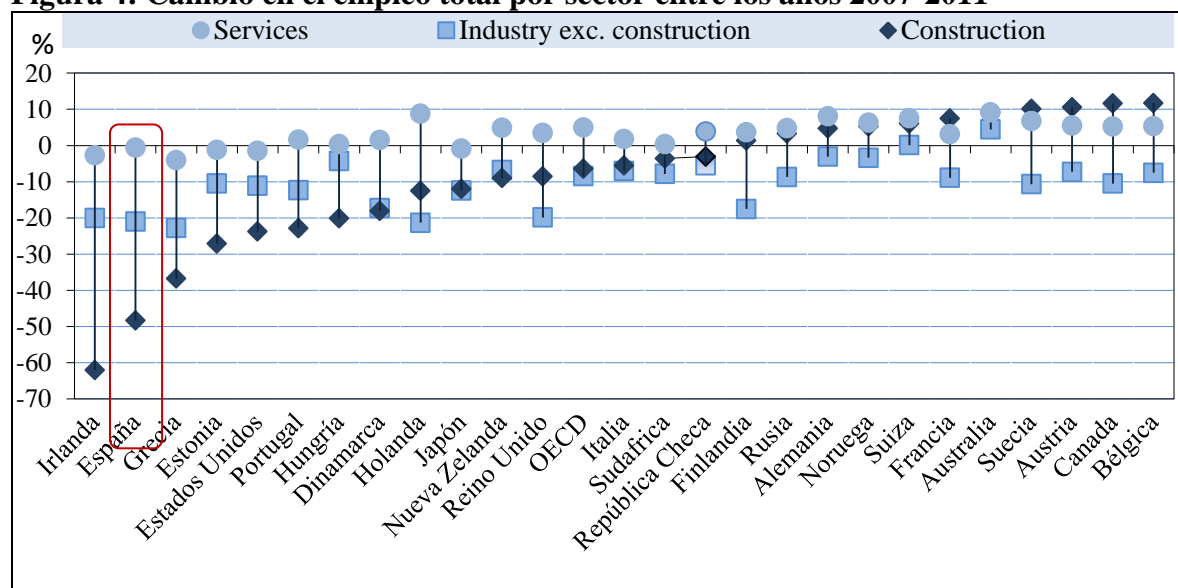
Mientras las mujeres tienen una participación más alta en trabajos de “servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, los hombres lo están en la categoría “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores)”. También tienen una mayor participación en “operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”, pero ha ido disminuyendo en los últimos años y aumentando “servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y en “técnicos y profesionales científicos e intelectuales”.

Una parte importante de la segregación horizontal se debe a patrones culturales de género. Por ejemplo, la mayoría de los trabajos manuales –a excepción de Comercio-

presenta un perfil masculino, y los servicios sociales son principalmente femeninos (Eguía, Aldaz, & Murua, 2010). Podemos identificar un conjunto de determinantes de la segregación ocupacional por sexo agrupados en características personales y laborales que pueden alejar a las mujeres de la segregación; por ejemplo, tener estudios superiores, el tamaño de las empresas (de mayor tamaño parecen mantener una estructura menos segregada), la existencia de guarderías o ayudas a las mismas. Estos aspectos reducirían los efectos negativos de la conciliación añadido a la concentración de mujeres en ciertos sectores ocupacionales; también el desarrollo de formación en la empresa reduce la segregación mostrando probablemente una elevada correlación con el nivel de estudios terminados. Por el contrario, entre los atributos presentes en la segregación ocupacional podemos señalar ser inmigrante, trabajar a domicilio, tener dependientes a cargo y tener un contrato temporal. Otras características como el trabajo a tiempo parcial, tener hijos, estar sindicado o la edad no serían determinantes, es decir, tener hijos es una variable determinante de la situación laboral de las mujeres, pero por sí sola no determina la segregación⁷² (Iglesias, Llorente, & Dueñas, 2012).

Antes de revisar a la población activa por sexo y rama, observemos la evolución del empleo total en el período 2007-2011 (Figura 4) en los países de la OCDE por sectores de la economía.

Figura 4: Cambio en el empleo total por sector entre los años 2007-2011



Fuente: OCDE, 2012

Nota: Los datos de 2011 corresponden al promedio del empleo total de los tres primeros trimestres de ese año, a excepción de Australia, Canadá. Datos de todo el año en Estados Unidos. Y dos primeros trimestres corresponden a Hungría, Irlanda, Luxemburgo, la República Eslovaca y Suiza

Como podemos ver, las economías de la OCDE basan su producción en sectores distintos. Países como Bélgica, Canadá y Austria presentan un equilibrio entre los tres

⁷² Los resultados presentados corresponden a un estudio realizado por el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES) U. de Alcalá en base a los datos provenientes de la ECV y la EPA del INE del período 2007-2010.

sectores: servicios, industria y construcción, mientras que en el otro extremo, por ejemplo España, la mayoría de las pérdidas de empleo están concentradas en sectores dominados por los hombres, evidenciándose la profundidad de la crisis en este país. En tanto, la evolución del empleo en los distintos sectores económicos desde el inicio de la crisis prácticamente se ha mantenido en el sector Servicios, Construcción e Industria.

Los datos recopilados de la población activa según rama de actividad y sexo (Tabla 5) dan cuenta de una realidad bastante conocida: la segregación de género con actividades feminizadas y masculinizadas. Las ramas con mayor presencia de las mujeres son Comercio y Actividades sanitarias y Servicios sociales, ambas se han mantenido relativamente constantes desde el año 2010. Las españolas suelen concentrarse en sectores feminizados de la economía con más de la mitad de ocupadas en el sector servicios (53,7%). En tanto las ramas con presencia de hombres son industria y comercio. Cabe destacar dos transformaciones en esta segmentación de género: el sector construcción con alta presencia masculina en 2008 comienza a declinar hacia 2013 con una variación porcentual de 62,7%. Pese a ello, este sector sigue siendo uno de los que presenta menor participación femenina (INE, 2011).

Tabla 5: Activos por sexo y rama de actividad (% respecto del total de cada sexo)

	Mujeres						Hombres					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.8	2.7	2.8	2.8	2.7	2.7	5.1	5.5	5.7	5.7	6.2	6.2
Industrias extractivas	0	0	0	0.1	0	0	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.2
Industria manufacturera	7.8	7.1	6.5	6	6	5.5	17.5	15.7	15	14.8	14.3	13.8
Suministro de energía eléctrica, gas	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	0.6
Suministro de agua, act. de saneamiento	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.9	0.9	0.9	1	1	0.8
Construcción	1.8	1.7	1.4	1.2	1.1	0.9	19.8	17.5	14.7	12.7	10.9	9.7
Comercio; reparación de vehículos	17.2	16.2	15.7	15.7	15	15.2	13.3	12.5	12.8	12.6	12.9	12.8
Transporte y almacenamiento	2	1.8	1.9	1.7	1.6	1.6	6.5	6.3	6.3	6.1	6	6
Hostelería	9.2	9	8.7	8.6	8.1	8.3	5.5	5.8	5.6	6	5.9	6.5
Información y comunicaciones	2.1	1.8	1.7	1.7	1.9	1.8	3	2.8	2.9	3	2.9	2.9
Actividades financieras y de seguros	2.3	2.3	2.1	2.1	2	2.2	2.1	2.1	2	1.9	1.9	2
Actividades inmobiliarias	0.7	0.5	0.4	0.6	0.5	0.6	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3
Actividades profesionales y técnicas	4.3	4.5	4.3	4.1	4.1	3.9	3.6	3.6	3.5	3.6	3.9	3.7
Actividades administrativas y servicios	6	5.7	5.5	5.3	5.5	5.2	3.3	3.5	3.7	3.6	3.5	3.6
Admin.Pública; Seguridad Social	5.8	6.1	6.6	6.5	5.8	5.3	6.2	6.7	7	7	6.5	6.5
Educación	7.9	8	7.8	7.9	8.1	7.6	3.3	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2
Act. sanitarias y de servicios sociales	10.7	10.8	11.2	11.5	10.7	10.7	2.4	2.6	2.5	2.8	2.7	2.6
Actividades artísticas, recreativas	1.6	1.5	1.6	1.3	1.5	1.5	1.6	1.5	1.7	1.7	1.7	1.7
Otros servicios	3.1	3	2.5	2.8	2.8	2.9	1	1.1	1	1.2	1.3	1.3
Act. de los hogares como doméstico	7.7	7.7	7.3	6.7	6.7	6.7	0.5	0.6	0.5	0.6	0.8	0.8
Act.de org. y org extraterritoriales	0	..	0	0	0.1	0	0	0	0	0	0	0
Han dejado su último empleo + de 1 año	5	7.5	9.5	10.7	12.8	13.7	2.2	5.6	8.4	9.5	11.6	12.4
Parados que buscan primer empleo	1.5	1.7	1.9	2.4	2.6	3.1	0.8	1	1.3	1.5	1.7	2.1

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística.
Información actualizada al 16 de febrero de 2014.
Nota: Los datos se refieren al IV Trimestre de cada año.

En ambos sexos, se aprecia el efecto de la crisis en un alza significativa en la categoría “han dejado su último empleo hace más de 1 año” siendo desde el inicio del período, mayor en las mujeres que en los hombres. En las “actividades inmobiliarias”, “actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento” y en “actividades financieras y de seguros”, hombres y mujeres tienen participación similar.

Podemos ver que no ha habido grandes transformaciones en la segregación ocupacional a lo largo del período pese a la mayor participación laboral femenina, incluso si observamos un tiempo más largo, el registro ha aumentado desde finales de los ochenta. La segregación de tipo horizontal es un elemento estructurado del mercado laboral porque las mujeres se incorporan en actividades o sectores feminizados y es un factor estructurante porque las características de trabajadores y puestos de trabajo son distintas según las ocupaciones y ámbitos feminizados, masculinizados o neutros (Ibáñez, 2009).

Si observamos datos a nivel micro, por ejemplo en la Comunidad de Madrid, el índice de disimilitud⁷³ (ID) registra una baja durante el período mencionado (0,521 a 0,425), mientras que en el resto del país cae levemente (0,523 a 0,512). Esto indica que el ID evoluciona más favorablemente en Madrid. La importante disminución en Madrid evidencia que algunas ocupaciones feminizadas o masculinizadas han caído en relación con otras más integradas. En particular esta Comunidad da cuenta de la tendencia nacional donde las ocupaciones ligadas a la construcción han perdido peso en el empleo, y a diferencia del resto del país, no ha habido una tendencia creciente de aumentar la segregación ocupacional por sexo. Se observa, entonces, que la disminución en el ID es de tipo coyuntural y está asociado al ciclo económico, lo que podría explicar la pérdida de peso en el empleo (Escot, Fernández, Arellano, Conde-Ruiz, Biazzi, & Alonso, 2013).

En otro aspecto del empleo, a nivel nacional, también encontramos diferencias entre los sexos por tipo de jornada. Casi un cuarto de los trabajadores europeos (24%) trabaja a tiempo parcial, dándose con más fuerza entre las mujeres (38% en comparación con el 13% de los hombres), puede ser voluntario a elección del trabajo o involuntario a petición del empleador o cuando sea el único trabajo disponible o que dependen de la disponibilidad de infraestructura social. El trabajo a tiempo parcial se asocia con logro de un mejor equilibrio entre la vida laboral y privada; estos trabajadores son más propensos a indicar el balance mejor que los que cuentan con jornada completa (93% los de jornada reducida y 91% los de tiempo parcial y 80% los que trabajan con jornada completa). Pero además de la escasa conexión con el derecho a

⁷³Esta información es el resultado de un estudio de la Comunidad de Madrid, la UE y la Universidad Complutense de Madrid, denominado “Análisis de algunas de las causas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo”, coordinado por los profesores Lorenzo Escot Mangas y José Andrés Fernández Cornejo, en el año 2013.

la seguridad social ya mencionada, la jornada parcial no va asociado a buenas perspectivas de carrera, sólo el 23% de quienes tienen jornada reducida señala tener buenas perspectivas de carrera en comparación con el 28% a tiempo parcial. Estas cifras son menores en comparación con las que presentan quienes trabajan a tiempo completo (alrededor de 33 a 35%). Además de la división entre tiempo parcial y tiempo completo, menos mujeres indican que tienen buenas perspectivas de carrera si lo comparamos con datos para los hombres (Eurofound, 2012).

Esta tendencia revela la intersección del empleo con el trabajo doméstico. La alta presencia de mujeres a tiempo completo es una característica del mercado laboral que España comparte con otros países de Europa del sur. La tasa de parcialidad femenina en el caso español se encuentra por debajo de la media de la Unión Europea (23,2% y 31,9% respectivamente), y muy por debajo de Países Bajos que lideran la clasificación (76,5%) (EUROSTAT, 2011). En países con alto empleo a tiempo parcial como Gran Bretaña es una medida importante en la conciliación empleo y vida familiar. El efecto más evidente de este tipo de medida ha sido el aumento del empleo femenino.

En el caso de España en 2009, del total de ocupadas, un 23,4% tiene jornada a tiempo parcial. Para 2013 un 26,3% de la mujeres ocupadas y un 8% de los hombres ocupados tienen jornada de ese tipo⁷⁴ (INE, 2014). Entre los motivos de la preferencia por este tipo de jornada, las mujeres declaran no haber encontrado un trabajo de jornada completa (44,7%), mientras que el cuidado de dependientes ocupa el segundo lugar (16,8%) (INE, 2010). Estos datos revelan que el trabajo a tiempo parcial todavía no se constituye en una alternativa frecuente ni deseada, aunque ha aumentado levemente desde el inicio de la crisis económica condicionado a los recursos sociales y económicos de las mujeres en un contexto laboral fuertemente segregado. Si revisamos a las ocupadas por tipo de jornada y rama de actividad podemos observar que a tiempo completo son tres las ramas que concentran a las mujeres: alrededor de 9 de cada 10 se dedican a actividades financieras y de seguros, suministro de energía eléctrica, gas y vapor y administración pública y defensa, mientras que por jornada parcial, alrededor de la mitad de trabajadoras está concentrada en actividades administrativas y servicios auxiliares y actividades de los hogares.

Frente a la crisis económica y a los problemas asociados a la conciliación, la flexibilidad emerge para algunos como una solución efectiva y necesaria. Incluso sería la más demandada por los y las trabajadoras, a pesar de la negativa del empresariado a generalizarla por considerarla una práctica que genera dificultades organizativas, absentismo laboral y menor compromiso del trabajador. Sus beneficios irían más allá de aspectos concretos como la reducción de la doble jornada, el aumento del bienestar profesional con repercusión en el ámbito familiar o la mejora de la productividad por hora trabajada abarcando: a) la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar, el uso de horarios laborales flexibles, jornada reducida, parciales y compartidas; b) la promoción de la carrera profesional debida a la excedencia para el

⁷⁴ Véase Anexo II. EPA 2013 TIV (INE, 2014).

cuidado de familiares, el permiso por maternidad o paternidad más allá de lo estipulado por ley; c) la combinación del trabajo a distancia con el presencial mediante el uso de tecnologías; d) los servicios de apoyo al empleado como guarderías dentro y fuera de la empresa y centro de cuidado de mayores (Chinchilla & León, 2010 y 2011). Por un lado, estos defensores no mencionan la implementación de estos beneficios junto a los derechos a la seguridad social, al seguro de desempleo, y los otros derechos tradicionales y pilares en la protección de los trabajadores. Y, por otro, es difícil que esta modalidad de trabajo pueda extenderse a corto plazo a pesar el deterioro del empleo.

En la última década, se observa un aumento del apoyo al trabajo de tiempo parcial de las españolas que trabajan. En 2003, menos de la mitad (41%) se mostraba de acuerdo a este tipo de jornada cuando un hijo no tiene edad para ir a la escuela, esa cifra sube más de 14 puntos en el año 2012. En el mismo período disminuye la aprobación del trabajo a tiempo completo cuando el hijo más pequeño ha empezado a ir al colegio (34,2% en 2003 y 12,9% en 2012) (CIS, 2003 y 2012).

En tanto, casi un tercio de los trabajadores a tiempo parcial no son cualificados, en su mayoría mujeres (Lorente-Campo, 2003). Teniendo en consideración la relación entre tipo de jornada y nivel educativo, diferentes estudios sobre España y la UE han mostrado que los casos de mujeres con jornada a tiempo parcial disminuyen a medida que aumenta el nivel de estudios (Bardasi & Gornick, 2000; Villar, 2010). La ganancia media por hora también es distinta siendo menor en las mujeres que en los hombres para cualquier tipo de contrato o jornada. De esta manera, la jornada a tiempo parcial “*está penalizada en el empleo femenino, pero no lo está en el empleo masculino*” (Denia & Guilló, 2010: 61). Los efectos del trabajo a tiempo parcial y del trabajo flexible en la conciliación trabajo/familia parecen ser complejos.

Es cierto que favorecen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, pero también su concentración en ocupaciones de baja remuneración y cualificación incide negativamente en la promoción laboral debido a la prevalencia de las empresas de la dedicación a tiempo completo. El problema sería –según un informe sobre la conciliación en las empresas europeas para la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea⁷⁵– que la legitimación de este tipo de jornada en las empresas va más por el camino de mejorar la productividad, aumentando la disponibilidad hacia los clientes, que en función de un interés concreto por la mejora de las condiciones laborales para hombres y mujeres (Fernández & Tobío, 2006). Por eso, las empresas estarían prefiriendo una anualización de las horas de trabajo para distribuir las según sus

⁷⁵ Entre las conclusiones que incorpora el informe emitido menciona que es necesario el diseño de un objetivo explícito sobre la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres para que ambos puedan contribuir la innovación y el rendimiento económico de las empresas. Para lograrlo se propone, entre otras acciones, comenzar a desarrollar el tiempo de trabajo favorable a la mujer patrones serían diseñar puestos de trabajo para que las largas horas de trabajo no sean necesarias con el fin de hacerlo de manera efectiva. Esto podría hacerse a través de la reducción de la carga de trabajo o por medio de cambio de cultura. A nivel de políticas, se propone que sean las mismas mujeres quienes puedan tener el control sobre sus modalidades de trabajo en todos los niveles compañías, incluyendo los niveles superiores y de gestión (Webster, 2001).

propias necesidades. Esto no necesariamente va en contra de la conciliación, sino que no responde a los tiempos que las mujeres reclaman para decidir cambios de horarios por sí mismas, o para volver al trabajo a jornada completa una vez que los requerimientos familiares disminuyan (Fernández & Tobío, 2006).

En el caso español, las limitaciones de elección de las madres trabajadoras acrecienta las resistencias a los cambios (como la ampliación de la jornada parcial) y apuntan directamente al corazón de la conciliación: la distribución de los tiempos asociados a las responsabilidades familiares y laborales de ambos sexos.

Las estadísticas nacionales muestran que para el 2012 la ganancia media anual por trabajador (22.726,44 euros) fue 0,8% menos que el año anterior, representando el salario medio anual de las mujeres un 76,1% del de los hombres. Esta cifra se reduce si se consideran situaciones similares respecto al tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, pero sigue existiendo una brecha considerable teniendo en cuenta que las mujeres superan ampliamente a los hombres en los ingresos salariales menores (17,4% y 7,5% respectivamente), y ellas están muy por debajo en los salarios más altos de los varones (4,7% y 10,4% cada uno). En cuanto al tipo de jornada, la ganancia media anual creció a tiempo completo (0,5%) y la de tiempo parcial bajó (1,2%). Si desagregamos esta información por sexo observamos que en ambos tipos de jornada, las cifras disminuyeron para las mujeres, mientras que en los hombres creció a tiempo completo y decreció a tiempo parcial. Estos últimos datos hay que observarlos conjuntamente con la ganancia por hora porque si bien sirve para ver los ingresos, no es pertinente si se comparan los salarios, ya que los a tiempo completo corresponden más horas de trabajo que los a tiempo parcial. La brecha antes revisada disminuye al comparar ganancia por hora⁷⁶ (INE, 2014c). La brecha salarial de género varía dependiendo de factores como la valoración del trabajo femenino en el mercado de trabajo, las características del lugar, las posibilidades de sustitución de trabajadores, la estructura global de los salarios, la visión de las mujeres como dependientes económicos y la participación de las mujeres en sectores con baja sindicalización.

Durante el período 2008–2011, la ganancia media anual de las mujeres respecto al salario de los hombres por grupos de edad ha disminuido levemente con tendencia al estancamiento al final del ciclo (Tabla 6). En términos generales, existe una heterogeneidad de la proporción del salario femenino respecto al masculino con avances y retrocesos leves en los distintos grupos de edad, no existiendo una evolución definitiva.

⁷⁶ Véase Encuesta Anual Estructura Salarial (EES) www.ine.es

Tabla 6: Salario de las mujeres respecto al salario de los hombres por grupos de edad (%)

	2008	2009	2010	2011
TOTAL	78.1	78.0	77.5	77.0
Menos de 20	73.7	82.5	74.4	78.5
20 a 24	79.3	81.7	80.4	80.9
25 a 29	85.4	87.3	85.0	84.4
30 a 34	81.7	81.4	83.1	81.4
35 a 39	78.9	79.4	81.5	79.4
40 a 44	77.2	76.9	76.8	77.8
45 a 49	77.2	76.6	74.7	75.7
50 a 54	77.1	74.2	73.1	73.6
55 a 59	77.1	75.4	71.8	72.7
60 a 64	80.4	83.0	83.0	85.1
65 y más	66.9	64.2	61.9	54.0

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (EES). INE

Nota1: Se incluye a los/as trabajadores/as del Régimen General de la Seguridad Social de la sección de actividad O: Admon. Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria

Nota2: Los datos en rojo indican que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa

Tabla actualizada a fecha 12 de febrero de 2014

Entre los tramos etarios más jóvenes observamos que hay más equidad salarial, mientras que los grupos mayores la distancia se amplía. Entre las edades centrales, en el primer grupo (25 a 39 años) se repite dicha tendencia con leves avances hasta el año 2010 y desde ahí se revierte, en tanto que el segundo grupo (40 a 49 años) al inicio de la crisis muestra cifras más favorables en igualdad que disminuyen al terminar el período observado. Pareciera que los esquivos logros en nombre de la equidad salarial no logran sedimentarse en tiempos de alto desempleo, volviendo a valores similares o, incluso aumentando la distancia de género, cuando se desencadenó la crisis económica. En tanto, una revisión de la estructura salarial por grupos de ocupación revela que ocupaciones como “trabajadores no cualificados”, “trabajadores cualificados de industria y operadores de instalaciones” ostentan una menor brecha salarial por sexo, mientras en “técnicos, profesionales” “servicios” y “directores” la cifra aumenta ubicándose al menos 10 puntos más (INE, 2014c).

Además de la brecha salarial por ocupaciones, se constata que la feminización en las empresas implica una disminución de los salarios. Está claro que la segregación ocupacional es fuente de discriminación y causa de las rigideces en el mercado laboral e ineficiencia económica, ya sea porque se le considera reproductora de la jerarquía patriarcal (con ocupaciones femeninas con peores condiciones laborales), o porque la misma segregación no implica oportunidades y condiciones favorables para las mujeres (debido a la reproducción de segmentos de mercado acotados para ellas sin entrar la competencia de los hombres). Las ocupaciones feminizadas tienden a confirmar los estereotipos existentes acerca de las mujeres en el mercado laboral, comúnmente con una valoración negativa (son obedientes ante las ordenes, se quejan menos sobre el trabajo y sus condiciones). A esta situación se suma la menor probabilidad de sindicalización, una mayor aceptación de actividades repetitivas y, sobre todo, bajos salarios (Palacio y Simón, 2006; Anker, 2001, en Ibáñez, 2009).

En otro frente, España contaría con una menor proporción de mujeres (18%) que se consideran sustentadoras principales (persona que aporta la principal fuente de

ingresos en el hogar) y con un número mediano de familias conformadas por un solo sustentador generalmente varón (39,5%), sin embargo, se trataría de una tendencia en retirada (Moreno, 2007).

Si nos centramos en los hogares según su relación con la exclusión social, podemos ver que los hombres sustentadores principales se concentran en todos los tipos de hogares (con integración, integración precaria, exclusión compensada y exclusión severa) superando ampliamente a las mujeres. Por ejemplo, los varones encabezan, por un lado, los hogares integrados, es decir, aquellos que no presentan ningún tipo de exclusión (71,9% en el año 2013, en comparación con el 28,1% de las mujeres) y, por otro, aquellos que tienen una exclusión social severa, es decir, con problemas de desempleo, ingresos insuficientes, carencia de vivienda, educación o sanidad (66,2% en 2013, en comparación del 33,8% de las mujeres) (Ruiz, Ramírez, & Gómez, 2014). Como podemos ver, los hogares de nivel socioeconómico bajo tienen mayor presencia de mujeres sustentadoras, quienes a su vez tienen ocupaciones laborales menos cualificadas (Laparra y Pérez, 2008). Pese a ello, España no puede ser considerada un país con trabajadoras como sustentadoras secundarias⁷⁷, es decir, que no dan prioridad al empleo a expensas de otros intereses vitales.

3. Percepciones y actitudes frente al dilema trabajo/familia

a) Empleo y trabajo doméstico

Ya dijimos que el empleo es un elemento estructurante de la vida personal, su valoración depende de la centralidad en la provisión de recursos para la subsistencia y de las oportunidades de integración que permita, por lo tanto, no es homogéneo ni necesariamente deseado, más bien se impone como el principal medio para la reproducción social y biológica.

Estas características del empleo le otorgan una centralidad en términos de recursos y posición social de las personas; incluso en épocas de auge económico como lo fue a fines del siglo XX, nueve de cada diez españoles consideraba que el empleo debía ser seguro y estable. En ese tiempo, la mayoría de la población creía nada o poco probable perder su trabajo (82,7%) y declaraba estar satisfecha con su trabajo (64%), percibiéndose un bienestar en el cargo desempeñado. Cerca de 4 de 10 personas decía sentirse bastante satisfechas con las posibilidades de ascenso y el salario recibido. Además, la mayoría declaraba contar con iguales posibilidades de promoción y mejora profesional (65,1%), jornada de trabajo (66,6%) y salarios (65,8%). Respecto a beneficios sociales como ayudas por hijos y guarderías, la mayoría de los y las

⁷⁷ Este es uno de los argumentos de Hakim que se pone a prueba en el proyecto Ciclo económico, desigualdad y polarización social: tendencias del empleo femenino en el inicio del siglo XXI (CIEDES) (CSO2011-30179-C02-01).

trabajadores (61,6%) opinaban eran iguales al promedio de los recibidos por los trabajadores de su sector productivo (CIS, 1999⁷⁸).

Otra evaluación realizada años más tarde (2006-2010) indica que el nivel de satisfacción del trabajo remunerado (Tabla 7) se ha mantenido relativamente estable con variaciones leves. En general, los ocupados y las ocupadas declaran sentirse a gusto en el trabajo, las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres, aunque la diferencia es leve. A fines de ese período, entre las mujeres se observa un leve incremento de quienes opinaban que se sentían ‘muy satisfechas’ con su trabajo, cifra favorable, pero aún es prematuro aseverar dicha tendencia.

Tabla 7: Distribución de los ocupados por grado de satisfacción en el trabajo que realizan (1), período y sexo (%)

	2006			2007 (2)			2008 (2)			2009 (2)			2010 (2)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Muy insatisfecho	1.4	1.5	1.3
Insatisfecho	2.6	2.2	3.2	2.9	2.5	3.4	2.3	2.2	2.5	3.9	4.3	3.4	3.7	3.8	3.6
Ni insatisfecho/ Ni satisfecho	24	23.2	25.2	26.5	26.4	26.7	24.7	24.5	25	21.9	21.7	22.1	21.9	22.1	21.6
Satisfecho	45.5	47.1	43.2	49.6	51.3	47.1	53.1	53.6	52.3	50.1	51.2	48.7	50.3	51.5	48.8
Muy satisfecho	26.5	26	27.2	21	19.8	22.8	19.9	19.7	20.2	24	22.8	25.7	24.1	22.6	26.1

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Ministerio de Empleo y Seguridad Social
 (1): En una escala de 0 a 10 los valores se han agregado del siguiente modo: muy insatisfecho (0,1), insatisfecho(2,3), ni insatisfecho/ ni satisfecho (4,5,6), satisfecho (7,8) y muy satisfecho (9,10).
 (2): En los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se han agregado en Insatisfecho los valores (0,1,2,3).

Si observamos el nivel de satisfacción de las personas ocupadas, las mujeres tienden a afirmar más que los hombres que se sienten “muy satisfechas” en todo el período. En cambio, los hombres se concentran más bien en la categoría “satisfecho”, aunque seguido de cerca por ellas. En el otro extremo, es muy baja la cantidad de personas que declaran sentirse “insatisfecha”, mientras que “ni insatisfecho/ni satisfecho” oscila entre un quinto y una cuarta parte de la población. En esta categoría no hay diferencias significativas entre los sexos.

Junto a la satisfacción con el trabajo, a mediados de la década del 2000 se identificaba un bajo apoyo a la presencia de factores de riesgos psicológicos percibidos en su puesto de trabajo, entre ellos, la discriminación por sexo, aunque ésta es levemente mayor en las mujeres y se ha incrementado a lo largo del tiempo⁷⁹.

Pese a los buenos resultados anteriores, en un estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral⁸⁰ realizado ese mismo año (2005), el 46% de las personas opinaba que la compatibilización era complicada o muy complicada (51,2% mujeres y 40.6% hombres). Esto se debía a la existencia de barreras relativas a la estructura social

⁷⁸ Estudio N° 2321, “Actitudes y opiniones de los españoles ante el mercado de trabajo”, marzo de 1999.

⁷⁹ Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2006-2010 del INE. www.ine.es

⁸⁰ Estudio Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas del Instituto de la Mujer, 2005.

como la persistente división sexual asociada a la elección del puesto de trabajo. En este tema las mujeres declaraban elegir un trabajo que sea compatible con las responsabilidades familiares (20,7%) y el sueldo (21,3%), mientras que en los hombres, el sueldo (31,6%) está muy delante de la necesidad de compatibilizar con responsabilidades familiares (9,4%). Otra de las barreras identificadas se relacionaba con la estructura económica, casi la mitad de los responsables de las empresas opinaban que las responsabilidades familiares limitaban el rendimiento de las mujeres (42,6%) y, a su vez, las medidas de conciliación limita la competitividad empresarial (41,3%). Esta opinión desfavorable a las medidas de conciliación, era compartida por uno de cada dos hombres en edad laboral (51%) y una cifra un poco menor de mujeres (44%) se mostraban de acuerdo con la idea que el uso de medidas de conciliación provocaba conflictos en el ámbito laboral. En ese tiempo, la conciliación era percibida como un asunto femenino, muy pocos hombres (2,5%) hacían uso “bajas por paternidad”, mientras que las mujeres duplicaban la cifra de los varones en las opiniones sobre haber sufrido consecuencias laborales negativas, tras haber hecho uso de las medidas legales (11,2% mujeres y 5,9% hombres) (Instituto de la Mujer, 2005).

Esa percepción va de la mano con los datos que arroja la Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL). El año 2007 el coste total por trabajador fue 40% mayor que el año anterior (27.673,00 euros). De esa cifra, el 72,84% fue destinado a salarios, el 22,78% a cotizaciones obligatorias de la seguridad social y el 4,38% restante lo componen el coste de beneficios sociales, indemnizaciones por despido y formación profesional. Para 2012, el coste total por trabajador ascendió a 30.905,55 euros, pero fue un 0,8% menor que el año anterior, correspondiente a 73,2% de salarios y el 22,2% a cotizaciones obligatorias de la seguridad social y el 4,6% del resto de partidas se destinaron a beneficios sociales, indemnizaciones por despido y a formación profesional (INE, 2008 y 2013b).

Los costos de la conciliación trabajo/familia no se limitan a percepciones y opiniones, también involucran la distribución desigualitaria del uso del tiempo por parte de las mujeres. En 2007, un año antes de iniciarse la crisis económica, 7 de cada 10 mujeres directivas de empresas opinaba que su pareja estaba satisfecha con el tiempo que ella le dedica al trabajo, mientras que un cuarto prefería que trabajase menos y dedicase más tiempo a su familia. La opinión se invierte cuando se entrevista a varones directivos, más de un tercio (37,8) de sus parejas se muestra satisfecha y más de la mitad (56,6%) preferiría la segunda opción (CIS, 2007⁸¹).

El trabajo para personas directivas es un aspecto central en sus proyectos vitales volviéndose más difícil lograr un equilibrio entre las responsabilidades laborales y domésticas. Para un número importante de mujeres directivas el trabajo tiene un valor en sí mismo en tanto realización personal (40,4%) y en menor medida se inclinan por la libertad que siente al realizarlo (30,1%). En la vereda del frente, lo que menos agrada sería la falta de tiempo libre (27,1%) y el agobio, la tensión y la presión (16,3%) que

⁸¹ Estudio N° 2744 “Mujeres directivas”, noviembre a diciembre de 2007.

sienten. Estos motivos pueden estar incidiendo en que un porcentaje moderado de este grupo afirme que sus aspiraciones personales en un futuro inmediato son poder llevar una vida tranquila, tener más tiempo para sí misma aun a costa de ganar un poco menos (43,9%). Pero un grupo no menor prefiere quedarse en su posición actual (27,5%) o seguir creciendo para alcanzar cargos de mayor responsabilidad (26,9%) (CIS, 2007⁸²).

El uso del tiempo es una de las expresiones más evidentes de la desigual división sexual del trabajo, especialmente, al interior del hogar. Una preclara situación de la desigual distribución del uso del tiempo se observa en las actividades desarrolladas por las madres trabajadoras que realizan doble jornada laboral, aun cuando cuenten con servicios de guarderías. En la última década, España ha presentado pequeños cambios a favor de la igualdad (Tabla 8), con hombres disminuyendo el tiempo destinado al trabajo remunerado (39 min) y aumentando en las mujeres (12 min); lo mismo ocurre en el tiempo dedicado al trabajo doméstico (hombres incrementan en 24 min y las mujeres bajan en 17 min) (Instituto de la Mujer, 2010).

Tabla 8: Diferencias en el uso del tiempo por sexo

	2002-2003			2009-2010		
	ambos sexos	mujeres	hombres	ambos sexos	mujeres	hombres
TOTAL	22h 55'	22h 51'	23h 0'	22h 53'	22h 53'	22h 54'
Cuidados personales	11h 22'	11h 21'	11h 24'	11h 29'	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	2h 57'	4h 24'	1h 30'	3h 0'	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 42'	0h 43'	0h 42'	0h 39'	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	3h 0'	1h 57'	4h 4'	2h 47'	2h 9'	3h 25'
Tiempo Libre	4h 53'	4h 26'	5h 20'	4h 57'	4h 32'	5h 23'

Fuente: EET, Instituto de la Mujer, 2010

A comienzos de este siglo, el 70% de los varones realizaba actividades domésticas destinando en promedio menos de la mitad del tiempo en comparación con el 92,7% declarado por las mujeres⁸³ (2,08 horas diarias, frente a 4,45 horas al día, respectivamente) (INE, 2004). Siete años después (2009-2010), la participación masculina en esas actividades se ha elevado con casi cinco puntos y la de las mujeres cae menos de un punto, por lo que aún existe una brecha en la dedicación al trabajo doméstico de 17 puntos, quedando en 74,7% de los hombres y 91,9% de las mujeres (2,32 horas diarias frente a 4,29 horas respectivamente)⁸⁴ (INE, 2011). Pese a esta diferencia, los hombres siguen dedicándose más al trabajo remunerado y las mujeres más al trabajo doméstico, pero no se puede negar que de un tiempo a otro las diferencias se han acortado notablemente

Para el año 2009-2010, último momento de aplicación del la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), los hombres destinaban 1h54min al hogar, 3h 25 min al trabajo remunerado y 5h 23 min al tiempo libre, mientras que las mujeres destinaban 4h7min,

⁸² CIS, *op.cit.*

⁸³ Información extraída de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002–2003 del INE.

⁸⁴ Información extraída de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009–2010 del INE.

2h 9min y 4h 32 min respectivamente. Es decir, las mujeres hacían 2h, 50 min más de trabajo doméstico y 1h 15 min menos de trabajo remunerado y 91 min en tiempo libre. Si nos concentramos en el tiempo dedicado al hogar y la familia según tipo de actividad, podemos observar que el mayor cambio presentado por los hombres se centra en la dedicación al cuidado de niños aumentando de una medición a otra en 8 min, así como el tiempo dedicado a actividades culinarias en 4 min. En ese mismo ciclo, las mujeres aumentaron en 8 min y bajaron en 14 min respectivamente en cada actividad.

Si bien estas cifras son favorables, esconden la brecha de género existente en la distribución de la carga global de trabajo. Los pioneros estudios realizados en España por María Ángeles Durán mostraban en 1990 una dedicación al hogar por parte de las mujeres sobre cinco veces más que los hombres (5,07 h. y 0,70 h. respectivamente), trece años más tarde sigue la tendencia desigualitaria, aunque ha disminuido levemente. Las mujeres realizan en promedio tres veces más trabajo doméstico que los hombres (4,24 h. y 1,30 h. respectivamente). Cabe señalar que todos los grupos de mujeres, independiente de su edad, estado civil, situación en el mercado laboral y nivel educativo tienen asignada una cantidad relevante de tiempo destinados a estas tareas, mientras que en el caso de los hombres es diferente, ellos sin excepción dedican menos tiempo, lo que evidencia la profunda desigualdad en el desarrollo del trabajo doméstico (Ramos, 1990; Prieto, 2008).

Más allá de la división sexual del trabajo, incluso de las preferencias individuales por quedarse o no en casa, se ha aludido a la crisis económica como un factor que incide en la desigualdad del uso del tiempo, especialmente en las políticas de austeridad y los recortes de los servicios sociales destinados al cuidado de dependientes. La reducción de las prestaciones económicas y prácticamente la paralización de la cotización a la seguridad social de las prestadoras no profesionales en la familia asociadas a la Ley de Dependencia estarían provocando una reprivatización de los cuidados que podría estar reorientando la distribución del uso del tiempo confirmando la dedicación de las mujeres al hogar. La crisis económica ha traído consigo un aumento del tiempo de trabajo de las mujeres ya que cuando el Estado -ya sea en términos de servicios o prestaciones económicas que permitan externalizar este trabajo hacia empresas u otras mujeres empleadas del hogar- se retira, el cuidado recae nuevamente en las mujeres (Rodríguez Fernández, 2013).

El uso del tiempo será el resultado, por lo tanto, de las distintas maneras de articulación del orden de género, los recursos de bienestar que cuentan las familias, las políticas públicas y el mercado de consumo. Podemos encontrar al menos dos respuestas en el ajuste del uso del tiempo.

La primera respuesta se refiere al ajuste mediante dos modalidades distributivas: a) la reducción o flexibilización de la jornada laboral femenina que, en la práctica, deja inalterable la división sexual del trabajo ya que la mujer destina parte del tiempo del trabajo remunerado a la realización del trabajo doméstico, sin un impulso que modifique el uso del tiempo de los hombres; b) la jornada a tiempo completo que obliga a tener doble jornada a las mujeres por el deber de responder a los requerimientos domésticos y

extradomésticos, pero esta salida se vuelve insostenible en el tiempo, expresándose en una merma en la calidad de vida y el bienestar personal y social (Salido, 2006).

Una segunda respuesta apunta a la realización secuencial de las actividades domésticas y extradomésticas con efecto directo en la natalidad y crianza de los hijos ya que las mujeres posponen su maternidad en función de asegurar y/o consolidar su participación en el mercado laboral. Esta opción parece ser la adoptada por los jóvenes, especialmente en España cuya evolución en la tasa de natalidad ha ido en caída (Salido, 2006). Este resultado impacta de forma negativa en la formación de proyectos familiares y la reproducción de nuevas generaciones.

Pese al reparto desigualitario del uso del tiempo existe un discurso que va en la dirección opuesta, muy favorable a la igualdad, al menos en tiempos de prosperidad económica. En 2006, más de la mitad de las mujeres opinaba que en los casos que el dinero no es un problema, los dos miembros de la pareja con trabajos de similar dedicación debían repartirse por igual el cuidado de los hijos y de la casa (64%). Ya sabemos que el dinero es un factor determinante para orientar la balanza de la equidad para el lado de las mujeres o de los hombres e influye en la calidad de vida. En las mujeres, además, es decisivo en la continuidad laboral, por lo que encontrar que mitad de las españolas (53,7%) declaren que teniendo suficiente dinero como para llevar una vida confortable sin trabajar o si se ganasen un premio de la lotería dejarían de trabajar, es un asunto importante si pensamos en necesidades y demandas de igualdad por parte de este colectivo. Si bien una cifra no menor preferiría seguir haciéndolo⁸⁵ (41,5%) (CIS, 2006) queda pendiente la pregunta si las españolas asocian el trabajo remunerado con la autonomía económica. Por lo pronto, podemos pensar que la opinión entre las españolas está repartida entre quienes están dispuestas, y quienes no, a dejar en manos de la familia (principalmente de otro proveedor) sus condiciones de subsistencia poniendo en cuestión sus posibilidades de autonomía económica.

En un sentido más amplio de la tenencia de recursos económicos y a nivel estructural, podemos observar una asociación entre clase social y dedicación al hogar relacionada con las oportunidades logradas y el nivel educativo⁸⁶. Podría pensarse que en el orden de género la autopercepción de clase es muy distinta, sin embargo, las diferencias no son tan marcadas. Las mujeres que se autoidentifican con la clase media-alta que declaran realizar trabajo doméstico se eleva a un 85%, mientras que las mujeres que se autoidentifican con la clase media-baja llega a un 91% (Durán, 2000). Si la clase no incide tan significativamente en las opiniones acerca del propio trabajo doméstico podría pensarse que la edad es una variable que podría marcar mayores diferencias. Los datos provistos hacia 2007 indican que las mujeres incluso después de concluir su ciclo laboral siguen haciéndose cargo de las tareas domésticas⁸⁷, aun a costa de su desarrollo personal, tiempo de ocio y de su falta de reconocimiento social (Observatorio de

⁸⁵ Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, abril a mayo de 2006.

⁸⁶ Encuesta sobre Trabajo no Remunerado (ETNR, 1998) realizada en la Comunidad de Madrid (CSIC, 2000).

⁸⁷ Explotación de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002–2003 del INE.

Personas Mayores, 2007). Tanto la información del trabajo doméstico por clase social y por grupo de edad indican que es una responsabilidad de las mujeres independiente de si participan o no en el mercado laboral

La valoración de la familia y de las posibilidades de quedarse al cuidado de los hijos pequeños señalados por las mismas españolas colabora en la reproducción de la desigualdad de la distribución del trabajo de cuidado.

b) Cuidado e ideología de género

En la última década las percepciones y opiniones de la población española respecto a la maternidad han tenido sutiles variaciones en el orden de género. La encuesta Familia y Género (*International Social Survey Programme*) del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) aplicada en dos ocasiones distintas (2003 y 2012) ilumina la evolución de los valores relativos a la maternidad y las relaciones de género. Si en 2003 la mayoría de las personas (62%) señalaba estar de acuerdo con que una madre trabajadora podía tener con sus hijos una relación tan positiva como la madre que no trabaja, en 2012 el valor ascendía (67%). Sin embargo, aún se observa una adhesión a los roles de género en todo el decenio cuando alrededor de la mitad de la población opina que es probable que un niño en edad preescolar le perjudique que su madre trabaje (50,7% a 50,4% comparativamente en los años mencionados). Este estancamiento está en sintonía del recrudecimiento de la opinión acerca de que la vida familiar se resiente cuando una mujer tiene un trabajo a jornada completa (53,8% a 58,8% en cada año) y del apoyo a la idea que ser ama de casa es tan gratificante como tener un empleo (40,1% a 43%). A la vez, en la última década se observa un retraimiento del número de hombres y mujeres que aprueban la permanencia femenina en el hogar (39,8% a 35,1%) (CIS, 2003⁸⁸ y 2012⁸⁹), lo que podemos pensar que actualmente es más aceptado que las mujeres participen en el mundo público, pero de manera parcial y siempre y cuando no ponga en riesgo la vida familiar.

Las contradicciones de las percepciones y opiniones de la población española respecto al orden de género puede estar dando cuenta de un proceso de transición valorativa que no termina por decantarse o, de nuevas configuraciones que no responden a interpretaciones tradicionales del pensamiento social relativas a avances y retroceso. Podemos afirmar que se trata más bien de ensamblajes porosos y mixturas densas de valores, creencias y actitudes diversos, y hasta opuestos que conviven con contradicciones.

Existiría un amplio consenso respecto a que hombres y mujeres deben contribuir al cuidado del hogar y de sus miembros (92,9%), lo mismo ocurre cuando se plantea que las cargas familiares serían el obstáculo principal en el desempeño femenino laboral

⁸⁸ Estudio N°2529 “Familia y Género (ISSP) relación familia y trabajo remunerado, acuerdos familiares”, junio de 2003.

⁸⁹ Estudio N° 2942 “Familia y Género (II) (ISSP)”, abril-junio de 2012.

(77,1%) (CIS, 2004⁹⁰). Este orden de género otorga una alta valoración a la familia y a sus agentes en la socialización y resguardo de los dependientes. En 2010, ante la pregunta sobre a quién acudirían para cuidar de sus hijos menores, más de un tercio de las personas entrevistadas (38,8%) señaló que a su madre, mientras que casi la mitad de los y las encuestadas (48,3%) opina que el papel más importante de la familia en la sociedad española es la crianza y el cuidado de los hijos (CIS, 2010⁹¹). Como vemos, existe una continuidad de la asignación de las tareas femeninas a las mujeres como el cuidado de los niños en tanto prolongación de su maternidad, pero se ha abierto la posibilidad de intercambiar el rol materno con la pareja o con la abuela, lo que otorga perdurabilidad a un conjunto de tradiciones que se ordena de manera racional y efectiva con la incorporación de las mujeres al empleo.

Podría pensarse que la mujer también incorpora entre sus obligaciones la de proveedora del hogar, incluso con visos de autonomía, pero no deja de lado su rol materno. Al compararse las respuestas de las mujeres a las mismas preguntas en dos tiempos distintos (2003 y 2012) hay indicios de cambios en las percepciones inclinándose a favor de la participación de las mujeres en el mercado laboral cuando baja la aprobación a la afirmación relativa a que la mujer no debe trabajar cuando hay un hijo preescolar (baja de 34,3% a 24,1%) y se apuesta más por el trabajo a tiempo parcial (41% a 55,8%). Cada vez se muestran más de acuerdo con que las mujeres trabajen en forma remunerada y con jornada completa después que el hijo más pequeño haya comenzado a ir a la escuela (de 34,2% a 50,6%) y que ambos, padre y madre, trabajen jornada completa (43,6%) (CIS, 2003 y 2012).

En 2004, los hijos para las madres trabajadoras no habían significado un cambio en la vida profesional; sólo uno de cada diez mujeres indicaba haber reducido su actividad laboral a tiempo parcial y un poco más declara que ha interrumpido su trabajo durante un año o más (CIS, 2004⁹²). Dos años más tarde, cuando se le pregunta únicamente a las mujeres que han tenido hijos si han reducido su actividad laboral, dos de cada diez mujeres responden afirmativamente. Esta cifra es similar a la observada entre quienes han interrumpido su trabajo durante un año o más (22,5%), pero en su mayoría no consideran que el tener hijos haya supuesto una discriminación en su trabajo (63,3%), y la mitad de las mujeres opina que no ha dejado de trabajar definitivamente (56,5%) ni se han visto limitadas sus oportunidades de promoción (52,4%) (CIS, 2006⁹³).

Las estrategias de conciliación de la vida laboral y la vida familiar de las madres trabajadoras, especialmente en lo referente al cuidado, además de recurrir a servicios de atención pública, son en su mayoría de tipo informal donde básicamente se produce la sustitución de unas mujeres por otras, parientes o no, a cambio o no de un salario. Este

⁹⁰ Estudio N° 2552 “Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza”, diciembre de 2003 a enero de 2004.

⁹¹ Estudio N° 2844. Barómetro Septiembre 2010.

⁹² CIS, *op.cit.*

⁹³ Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, abril a mayo de 2006.

servicio puede pensarse como una ayuda que permite organizar la vida del hogar y poder participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Esto es lo que sucede en las clases altas donde se convierte en un medio facilitador para que las responsabilidades familiares no sean un obstáculo para la carrera profesional, o una pieza que, en combinación con otras, colabora en la conciliación (Fernández & Tobío, 2006).

Una de esas estrategias es el cuidado de los hijos a cargo de las abuelas⁹⁴. Un estudio realizado en 2007 con mujeres mayores señala que una cantidad importante de ellas cuida a sus nietos con frecuencia (26,7%) (Observatorio de Personas Mayores, 2007). Las abuelas son los principales apoyos que pueden recibir las madres trabajadoras en lo referido al cuidado y en tareas concretas como recoger a los niños del colegio o llevarlos a deportes. Si bien son las principales encargadas luego de las madres, también involucra a los abuelos siendo una tarea de parejas (79,4% y 69%)⁹⁵. El rol materno se desplaza así a la abuela, incluso transita hacia otras figuras (madres, abuelas, abuelos, tías, vecinas), pero se mantiene la significación de la maternidad:

“En la vejez se experimenta un incremento del tiempo en actividades no remuneradas tanto en el ámbito doméstico como en el ámbito social, pero sobre todo en el doméstico. En cuanto a los discursos sobre la domesticidad, la pauta general que se percibe es una “generización” de las tareas; es decir, reparto claro de trabajos entre hombres y mujeres, siendo las mujeres mayores las que siguen centralizando las tareas domésticas y el cuidado de otras personas, aunque con menos intensidad y peso que en otras edades” (IMSERSO, 2007: 12).

En 2010, los abuelos comienzan a cuidar más a los nietos que las abuelas, pero éstas siguen cuidándolos más tiempo (mujeres 6,2 h/d y hombres 5,3 h/d). Si observamos los datos por sexo prácticamente la mitad de abuelos (49,5%) y de abuelas (48,8%) cuidan casi a diario a sus nietos, otro tanto lo cuida todas las semanas (hombres 44,1% y 45,5% mujeres). La mayoría de estas personas (70%) cuida o ha cuidado a sus nietos lo que indica un fuerte apoyo familiar entre generaciones⁹⁶ (Ministerio de Sanidad y Política Social, 2010).

El grupo de abuelas cuidadoras se conoce como “generación sándwich” tiene entre 45 a 60 años de edad prioriza esta responsabilidad en función del rol socialmente asignado que no las libera de la pesada carga de culpa en caso de incumplir sus obligaciones y las expectativas depositadas en ellas. La diferencia del cumplimiento del rol tradicional es que a esa edad se cree que las mujeres ya están medianamente liberadas del cuidado porque la tradición indica que los padres cuidan de sus hijos y éstos son adultos. No obstante, en las abuelas que cuidan existe una libertad restringida

⁹⁴ Estudio “Envejecer en Femenino. Las mujeres mayores en España a comienzos del Siglo XXI”, cuando ellas son abuelas de niños de corta edad, ejercen su rol de apoyo con una altísima intensidad” (Pérez Ortiz, 2004: 193 en Observatorio de Personas Mayores, 2007).

⁹⁵ Estudio “Las personas mayores en España” que reúne los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida de los Mayores de 2004 y publicado en 2007, Observatorio de Personas Mayores.

⁹⁶ Encuesta de las personas mayores, 2010. IMSERSO.

y no tienen certidumbre ni la garantía que sus hijos las cuidarán cuando sean mayores. Más allá de aspectos emocionales o domésticos, su ausencia en el mercado laboral, las hace más vulnerable en los sistemas de protección ya que reciben menos beneficios de las prestaciones sociales (el derecho a la seguridad social o la posibilidad de contar con más recursos para la generación de su propio bienestar).

Los apoyos familiares son fundamentales para las madres trabajadoras. No en vano más de la mitad de las personas encuestadas en 2004 señala que cuando la pareja sale por la noche encarga el cuidado de los hijos a los abuelos (61,8%), pero también hay otro grupo que no puede acudir a esa ayuda y afirma que no sale nunca (25,5%). Esto revela la escasa disposición del tiempo libre en asuntos personales y la escasez de redes de apoyo al cuidado. Dos años después, un porcentaje elevado de mujeres afirma que no sale de casa (26%) y sólo en muy pocos casos (3,6%) afirman que contratan a una persona⁹⁷ (CIS, 2004⁹⁸ y 2006⁹⁹).

A fines del siglo XX, la presencia de la abuela materna es un personaje clave de la conciliación, especialmente, entre las madres más jóvenes y entre las de nivel socioeconómico bajo, así como las que encabezan familias monoparentales¹⁰⁰. Esta importancia se explica por dos razones: una basada en la consanguinidad (los familiares consanguíneos de la madre trabajadora colaboran más que los políticos) y la otra en el género (las madres ayudan más que los padres y las suegras más que los suegros) (Tobío, 2005). Pese a este apoyo, las madres trabajadoras siguen enfrentándose a distintos problemas que ponen en evidencia las dificultades de la conciliación trabajo y familia: las enfermedades de los hijos, la falta de coordinación entre los horarios laborales y escolares; las vacaciones escolares y el cuidado de los niños pequeños en edad preescolar (Fernández & Tobío, 2006). Queda por ver entonces, más que dimensionar la magnitud de las salidas institucionales a las demandas de cuidado por parte de las madres trabajadoras, las percepciones y opiniones de la población respecto a esas respuestas.

En los últimos años (2010-2012) el trabajo a tiempo parcial involuntario en España supera ampliamente la media de la UE-27, siendo más del doble en las mujeres y cerca de un tercio en los hombres (Figura 6), otros países mediterráneos como Italia y Grecia presentan cifras similares, por encima de Alemania, Reino Unido y Países Bajos. Este tipo de trabajo ha aumentado en los hombres en España en el período de crisis económica y alto desempleo (66% en 2010 a 79,2% en 2012) y en el promedio de la UE-27 (47,8 en 2010 a 51,1 en 2012). Lo mismo ocurre en el caso de las mujeres españolas (47,3% y 59,6% respectivamente), pero se ha mantenido estable con una leve alza al final del período en la EU-27 (23,9 y 25 en cada año) (EUROSTAT, 2012).

⁹⁷ Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, 2004 y Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, 2006.

⁹⁸ Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, octubre-noviembre de 2004.

⁹⁹ Estudio N° 2639 “Fecundidad y valores en la España del siglo XXI”, abril a mayo de 2006.

¹⁰⁰ Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo (ECFE) enmarcada Programa Sectorial de Estudios del Género y de las Mujeres del III Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico de 1998.

Figura 5: Trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores/as entre 25 y 49 años (%)

	Mujeres (% sobre el empleo parcial de las mujeres)			Hombres (% sobre el empleo parcial de los hombres)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
España	47.3	53.3	59.6	66	73.6	79.2
UE-27	23.9	23.3	25	47.8	48.4	51.1

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). EUROSTAT

Si bien España presenta cifras más altas del trabajo a tiempo parcial involuntario en comparación con la EU-27, mantiene brechas de género menores durante todo el período. Mientras que en la región ha tendido a incrementarse, en España se ha mantenido con un alza en 2011 que disminuye el siguiente año. Es sabido que en el país el trabajo a tiempo parcial incide en la protección social ya que el tiempo de cotización de estos grupos es poco equitativo debiendo cotizar más tiempo que los trabajadores a tiempo completo para alcanzar las mismas prestaciones, cuestión no menor pensando que las mujeres representan a la mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial (Rodríguez Fernández, 2013).

Cuando descomponemos las razones del cuidado de los ocupados a tiempo parcial (Tabla 11) observamos una enorme distancia entre los sexos. Los hombres escasamente están representados, mientras las mujeres son la mayoría especialmente las que se encuentran en edades centrales (25 a 54 años).

Tabla 9: Personas ocupadas a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo (en miles) 2012

	Total	16-24	25-34	35-44	45-54	55 y +
Hombres	8.2	..	0.6	5.8	1.2	0.6
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	3.2	3.2
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	0.6	0.6
Por ambos motivos
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	4.4	..	0.6	2.6	1.2	..
No sabe
Mujeres	287.9	4.8	80.7	159.0	36.3	7.0
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	149.2	3.8	48.6	81.7	15.1	..
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	11.6	..	0.6	2.4	4.0	4.6
Por ambos motivos	9.2	..	1.0	5.8	1.6	0.9
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	116.0	1.0	30.1	67.7	15.7	1.5
No sabe	1.9	..	0.5	1.4

Fuente: Variables de Submuestra. Condiciones de trabajo. Encuesta de Población Activa. INE

Los hombres señalan que su poca dedicación al cuidado de debe a la falta de recursos económicos para costear servicios de atención a sus hijos en un determinado

momento de su vida (35-44 años). En las mujeres, el abanico es más amplio y se distribuye entre la falta de recursos para costear servicios para niños, ambos motivos (niños y mayores y discapacitados) y otros. Estas razones cruzan los distintos grupos etarios concentrándose en las edades de mayor empleabilidad (25 a 54 años). El grupo de mujeres entre 35-44 años con trabajo a tiempo parcial por cuidado de hijos concentra la mayor cantidad de personas y se trata justamente de madres si consideramos que la edad promedio de las españolas que tienen su primer hijo se acerca a los 30¹⁰¹ (INE, 2013). Entonces, podemos decir que este grupo de mujeres no ha podido dedicar más tiempo al empleo porque no han podido costear los servicios de cuidado de sus hijos pequeños (menores de 6 años).

c) Prestaciones para padres y madres con hijos a cargo

Las dificultades de conciliación no son las mismas según los recursos económicos con los que las mujeres, por un lado, debido a la combinación de arreglos cotidianos para enfrentar a mundos (familia y trabajo) con lógicas de funcionamiento diferentes y, por otra, cuando se trata de madres trabajadores que encabezan familias monoparentales (Tobío, Agulló, Gómez, & Martín, 2010).

La población española se muestra a favor de las ayudas de conciliación trabajo/familia, pese a las variaciones en el ciclo económico y el empleo. La mayoría de la población considera que las mujeres trabajadoras deben recibir una baja remunerada por maternidad cuando tienen un hijo (en 2003, 93,8% se muestra muy de acuerdo y de acuerdo, mientras que en el año 2012, el 92,1% responde afirmativamente). Pero la opinión cambia cuando la madre y el padre deben dividirse el período de baja en situaciones en que la pareja tiene condiciones de trabajo similares y ambos cumplan con los requisitos de baja remunerada. Para el año 2012, las opiniones se distribuyen homogéneamente en tercios entre quienes están de acuerdo con que la madre debería coger todo el período de baja; que el padre y la madre se repartan por igual dicho período; y que la madre la mayor parte (CIS, 2003¹⁰² y 2012¹⁰³). Esto da cuenta que el derecho al descanso por maternidad es valorado por la población, pero sigue asociándose a un derecho que debe ser ejercido principalmente por la madre trabajadora.

Ya hemos visto que el desempleo es un tema acuciante en España incluso en período de auge económico. A fines del siglo XX, la opinión de la población española se encontraba dividida entre quienes señalaban que el contrato estable a tiempo parcial soluciona poco (30,9%) y quienes consideraban que resolvía bastante (30,5%) el problema de la temporalidad de los trabajadores en un momento con altísima

¹⁰¹ La edad promedio de las mujeres con estudios universitarios para tener su primer hijo es 32 años. Véase <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/spain-es/>

¹⁰² Estudio N°2529, “Familia y Género (ISSP) relación familia y trabajo remunerado, acuerdos familiares”, junio de 2003.

¹⁰³ Estudio N° 2942 “Familia y Género (II) (ISSP)”, abril-junio 2012.

contratación temporal a pesar de las reformas laborales implementadas en los noventa. En ese tiempo existía una opinión generalizada respecto a quienes desearan compaginar su trabajo con la vida familiar (hombres o mujeres) podía interesarles un contrato de jornada parcial (81,4%). Sin embargo, el contrato temporal no era, en principio, la primera opción entre los trabajadores ya que una amplia mayoría lo tenía en virtud de la imposibilidad de encontrar un trabajo permanente (85%) y trabaja a tiempo parcial porque no ha encontrado un empleo de jornada completa¹⁰⁴ (37,5%) (CIS, 1999). Por lo tanto, el trabajo a tiempo parcial no era en ese tiempo, una elección en la vida de las personas trabajadoras, aun cuando era considerada una opción interesante para quienes desean conciliar trabajo y familia.

En medio de la crisis económica y el alto desempleo, cerca de la mitad piensa que un miembro de la pareja debe disponer de una baja remunerada y, además, ser financiada por las instituciones públicas y la empresa (43,8%), en tanto, una cifra menor, pero también importante, opina que deben ser exclusivamente responsabilidad de las instituciones públicas¹⁰⁵ (CCAA o Ayuntamientos) (39,6%) (CIS, 2012). Se observa entonces, que la población apoya una provisión mixta para el ejercicio del derecho de baja remunerada donde Estado y mercado se encargan de la regulación y control y/o de la producción y distribución de bienes y servicios de acuerdo a las necesidades de la población, pero también una cifra alta considera que es responsabilidad exclusiva del Estado. Se desplazan así los costes del primer cuidado que hasta ahora queda depositada en la familia a otras instituciones.

Si centramos la mirada en la atención del cuidado de los niños/as menores de 6 años en edad preescolar, la población se inclina principalmente por la familia (61,8%) y en menor medida por centros públicos como guarderías o escuelas infantiles del Estado, Ayuntamiento o Comunidad Autónoma (29,4%), pero el coste de ese cuidado debe repartirse entre las instituciones públicas (del Estado, CC.AA o Ayuntamiento) (48,1%) y la familia (41,4%). Como podemos ver, existe una opinión generalizada acerca de que los costes del cuidado (de personas mayores y menores) deben al menos contar con financiación pública, pero respecto a quien debe cuidar no hay consenso, en el cuidado de los hijos pareciera que la familia principalmente debe asumirlo, mientras que el cuidado de mayores se reparte entre la familia y los centros públicos.

Pese al protagonismo de la familia en la provisión del cuidado, el papel del Gobierno sigue siendo central en la conciliación trabajo/familia. Hacia la mitad de la primera década del siglo XXI, la población se muestra favorable a un rol más protagónico de parte del Estado en la provisión de recursos existiendo un amplio consenso respecto a la atención preferente a las familias desfavorecidas (91,7%), un poco menos de apoyo se observa ante la idea que debe dar una atención especial a las familias monoparentales con hijos menores a cargo (79,5%), debe cubrir las necesidades de atención de las personas mayores a través de sus servicios sociales (94,3%) y una

¹⁰⁴ Estudio N° 2321, "Actitudes y opiniones de los españoles ante el mercado de trabajo", marzo de 1999. Muestra 25 o más años.

¹⁰⁵ Estudio N° 2942 "Familia y Género (II) (ISSP)", abril-junio 2012.

mayoría señala que las familias numerosas deben contar con protección social más beneficiosa¹⁰⁶ (86,4%) (CIS, 2004). Así se establecen distintos niveles de apoyo según los tipos de familia incuyéndose a las que están en situación de pobreza, familias numerosas, familias monoparentales. La opinión de la población se acerca más bien a los principios del modelo de Estado liberal centrado en facilitar y/o proveer recursos a las familias que por sí solas no pueden hacerlo, aun cuando toda la población requiera atención y recursos de bienestar.

Hasta el momento, la renta mínima de inserción (RMI) es un sustento económico destinado a las familias de menores recursos como una medida para el combate a la pobreza. Se trata del último eslabón de los derechos sociales destinado a asegurar condiciones básicas de vida. Este recurso también se ha debilitado en el transcurso de la crisis pese a que afecta a una parte mínima de la población. Su cobro efectivo no sólo se ha retrasado y lo mismo su solicitud, también ha aumentado el número de preceptores y lo ha hecho por debajo del IPC, por lo que el monto se ha reducido en términos reales. El tiempo de retraso de la renta mínima se ha duplicado desde el comienzo de la crisis pasando de 98 en 2008 a 198 días a 2012, de 103.071 personas titulares de la prestación en 2007 a 217.358 personas en 2012, de las cuales 132.801 son mujeres (Consejo Económico y Social de España, 2013).

En estos años, la demanda de igualdad de género en el trabajo y hogar (2,4%) o el cuidado de personas dependientes (3,5%) han sido temas de escasa relevancia si se le compara con los problemas relacionados con el empleo (35,9%) o el acceso a la vivienda (18,4%) considerados los más importantes de acuerdo con los barómetros del CIS¹⁰⁷. La mitad de la ciudadanía señalaba que en caso de reducción del gasto público no estarían dispuestos a admitir recortes en la atención sanitaria (49,8%), cuestión no menor dado que la mayoría declara atenderse en centros de salud pública (83,5%) (CIS, 2008¹⁰⁸).

A fines del siglo XX, los ciudadanos españoles respaldaban al Estado de Bienestar y al modelo de titularidad y financiación pública para las políticas sociales, dando especial atención a las necesidades de personas y familias con escasos recursos. Su apoyo afianza los valores de equidad y universalidad asociados a la provisión de recursos de bienestar desde la acción estatal. La población se muestra contraria a su reducción e incluso perciben una insuficiencia en el gasto (Arriba & del Pino, 2006; del Pino, 2009). En esta década, esa orientación se mantiene mayoritaria, aunque emergen matices marcando de manera decisiva la agenda pública y las percepciones y opiniones de la población. Sin embargo, antes de percibirse los efectos devastadores de la crisis se esperaba que el ajuste estructural de los recursos públicos realizados por los gobiernos fuera *“prudente en sus reformas y, más que recortes radicales; es esperable que*

¹⁰⁶ Estudio N° 2578 “Opiniones y actitudes sobre la familia”, octubre-noviembre de 2004.

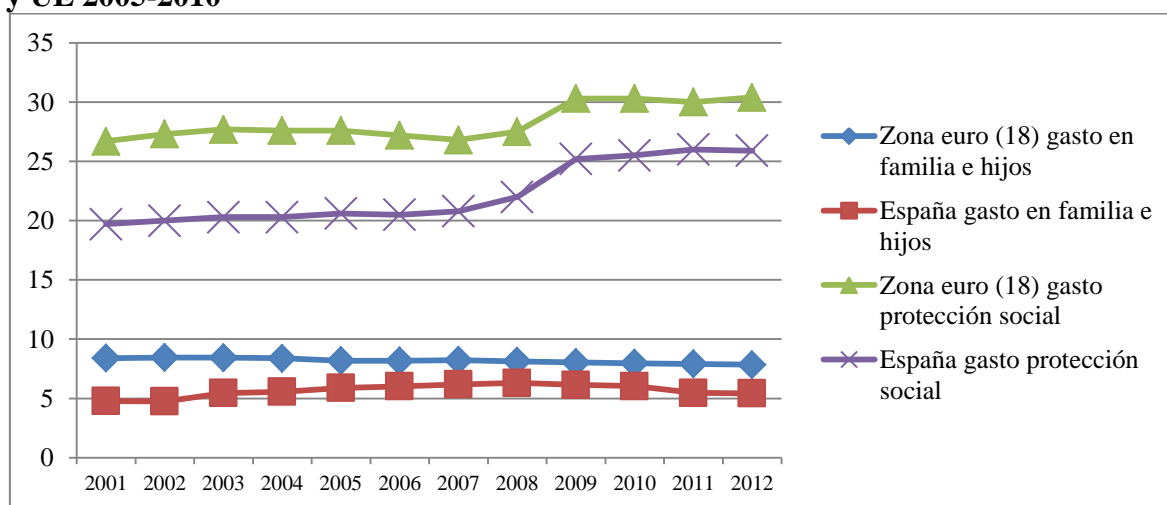
¹⁰⁷ Estudio N° 2997. Barómetro de septiembre de 2013 y Estudio N°2844. Barómetro de septiembre de 2010.

¹⁰⁸ Estudio N° 2765 Actitudes hacia el Estado de Bienestar, junio de 2008.

realicen cambio incrementales, negociados (...) combinando recorte y expansión” (del Pino & Ramos, 2009:339).

Durante el último tiempo, los distintos actores gubernamentales vieron la necesidad de reformular y reorientar las políticas, planes y leyes implementados hasta ese momento. Comienza así un proceso de reducción del Estado entendido como estrategia para avanzar en un mayor y más rápido crecimiento económico. El gasto se ha reducido en el sistema de pensiones, en prestaciones por desempleo, excedencias por cuidado infantil, prestación por el primer hijo y en general, prestaciones a la maternidad. Revisemos, a continuación, el gasto destinado a la protección social de España y la UE en los últimos años (Figura 6).

Figura 6: Evolución del gasto de protección social y función familia e hijos. España y UE 2005-2010



Fuente: EUROSTAT, 2014

Nota1: los datos 2010-2012 son provisionales

Nota 2: Desde 2008 los datos de la zona euro(18) son provisionales

Nota 3: El gasto de protección social es el % del PIB

Nota 4: Beneficios sociales por función familia corresponde al % del total de beneficios

Última actualización 7 de enero de 2015

Fecha de recogida: 16 de enero de 2015

En la UE en su conjunto, así como en todos los países de la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) que reportan datos, la "protección social" ha sido la glosa más importante de los gastos del gobierno. En 2012, el gasto en protección social de los gobiernos en la UE-27 fue equivalente a 19.9% del PIB, 0,3% puntos porcentuales más que en 2011, mientras que en España llegó a 17,7% del PIB (EUROSTAT, 2014).

El presupuesto correspondiente al Servicios Público de Empleo Estatal para el año 2013 ascendía a casi 31.887 millones de euros (11,7% menos que el año anterior). La mayor parte de los recursos (30.917 millones) iban dirigidos al financiamiento de políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo. Gran parte de esta cifra (84%) está destinada a cubrir las prestaciones por desempleo, y un monto más bajo a políticas activas de empleo y formación (16%) distribuidos en formación, bonificaciones y

programas de fomento de empleo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012). Pese a estas iniciativas, España sigue estando en posiciones finales de la UE en cuanto a recursos destinados a prestaciones familiares; existe un desequilibrio importante en la asignación de fondos con una evidente prioridad en medidas laborales y una escasez en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes. Esta desigualdad perdura pese a los ajustes presupuestarios del gasto social que responde a los vaivenes de la economía y a los requerimientos de austeridad y ajuste¹⁰⁹.

Para el año 2007, la prestación media en la UE15 para el primer hijo es 3,5 veces superior a la de España. En la práctica una pareja con dos hijos cubría sólo el 5% de los gastos con la prestación otorgada por la Seguridad Social, cifra por debajo de otros países como Luxemburgo que cubría el 67% de los gastos, o el 34% de Alemania. España es uno de los países de la UE15 que limita las ayudas por hijo en función de la renta; este límite es tan bajo en comparación con otros países de la región que sólo afecta a las familias más pobres, pero no es el único país en la región. España junto a Portugal e Italia son los que menos ayudan a la familia con 1,2% del PIB, muy alejados de la media europea (2,1% del PIB), y, en el otro extremo de los beneficios, Dinamarca y Luxemburgo son los países de la UE27 que más ayudan a la familia (Instituto de Política Familiar, 2007).

En España la evolución de las *prestaciones económicas por hijo* a cargo ha seguido un camino sinuoso, algunas de ellas con alzas y otras con congelamientos y derogación. La asignación económica mensual por hijo o menor acogido por grados de discapacidad ha ido aumentando durante el período 2004-2013, comenzando en el caso de hijos mayores de 18 años con discapacidad mayor a 65% de 268,09€ a 364,88€ y en el caso de discapacidad mayor a 75% de 402,14€ a 547,37€, con variaciones porcentuales de 36% cada uno. Respecto a las prestaciones familiares a familias numerosas, en el período 2008-2013 observamos un alza en la cantidad de prestaciones pasando de 10.361 a 14.584 (con una variación del 40,8%), en tanto que las prestaciones dirigidas a las familias monoparentales tuvo un alza menos espectacular de 4.253 a 5.134 (20,7% de variación), mientras que las prestaciones dirigidas a las madres discapacitadas tuvo una baja moderada (9%) en el lapso 2010-2012 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Otras prestaciones han permanecido congeladas por años como la otorgada por hijo a cargo (24€) que ha perdido casi un tercio desde su valor real desde el año 2000 (Instituto de Política Familiar, 2014). Una situación similar se observa en la ayuda de

¹⁰⁹ En el segundo gobierno socialista de Rodríguez Zapatero se promulgaron algunas iniciativas destinadas a adaptar al Estado de Bienestar a los denominados nuevos riesgos sociales (nuevas formas de pobreza, inmigración, cambios en la estructura familiar, entre otros). Sin embargo, para dar respuesta a la crisis, el gobierno tuvo que deshacer algunas políticas y promulgar acciones que iban en dirección contraria destinadas a la reducción del Estado de Bienestar. Estas medidas sentaron las bases para la promulgación de nuevas iniciativas que profundizaron la reducción del Estado en el gobierno de derecha de Mariano Rajoy. Hasta ese tiempo, los anteriores gobiernos de centro-derecha no habían tomado medidas tan drásticas por temor a perder apoyo popular. Con todo, pareciera que actualmente el país se enfrenta a una reducción radical de su Estado de Bienestar (del Pino, 2013).

los 100€ mensuales a las madres que cotizan en la Seguridad Social perdiendo casi un cuarto de su valor (24%) desde el año 2003 a 2014. Lo mismo ocurre con la prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y madres discapacitadas (Instituto de Política Familiar, 2014). Por su parte, se suprimió la prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo de la Seguridad Social (2.500 euros) desde el año 2011. La Tabla 10 resume las prestaciones familiares por hijo a cargo al comienzo y durante la crisis económica:

Tabla 10: Prestaciones económicas a madres y padres trabajadores, años 2008 y 2013

Tipo	Concepto	Condición	Monto €		Límites Renta	Comentarios
			2008	2013		
Periódicas (pago mensual)	Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo (modalidad no contributiva)	Menor de 3 años (1)	41,57	24,25	11.000€ anual en 2008 (+15% 2º hijo y ss.) y 11.490,43€ en 2013 (+15% 2ºhijo y ss)	Esta prestación impone un límite de renta. El 90% de las familias no recibe esta prestación, pero la reciben las familias con hijos o menores acogidos con discapacidad
		Mayor de 3 años y menor 18 años (2) (3)	24,25			
		Menor 18 años minusvalía =>33%	83,33	83,33	Universal	
		Mayor 18 años minusvalía =>65%	336,33	364,88		
		Mayor 18 años minusvalía =>75%	494,6	547,37		
	Paga de los “100 euros”	Madres con trabajo remunerado y con hijos menores de tres años	100	100	Universal	Pago sin actualización por IPC desde 2003 cuando se creó al que accede el 7% de las familias. La madre tiene que estar cotizando en la Seguridad Social
De pago único	Prestación económica por nacimiento o adopción de un tercer o sucesivos hijos (modalidad no contributiva)	3er hijo y siguientes	450,76	450,76	Familias numerosas en 2013 hasta 15.903,65 € (+2.575,95€ 4º hijo y ss.)	Esta prestación se otorga siempre que el nacimiento o la formalización de la adopción se haya producido en territorio español antes de 16/11/2007
	Prestación económica por parto o adopción múltiples (modalidad no contributiva) (Contando doble los hijos con minusvalía mayor o igual al 33%)	Parto múltiple 2 hijos	2.400	2.581	4, 8 o 12 veces el SMI. Universal	Los partos múltiples (dobles y triples) son muy bajos en España por lo que su cobertura es limitada
		Parto múltiple 3 hijos	4.800	5.162		
		Parto múltiple 4 ó más hijos	7.200	7.743		
	Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo (modalidad no contributiva)	Nacimiento/ Adopción	2500	Retirada en 2011	Universal	

Tipo	Concepto	Condición	Monto €		Límites Renta	Comentarios
	contributiva)					
	Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y madres discapacitadas igual o superior al 65% (modalidad no contributiva)	Nacimiento/Adopción	1000	1000	11.000€ (+15% 2º hijo y ss.) Fam. Num.=>16.555, 70€ (+3= 2.681,56€ 4ª hijo y ss.) en 2009. 11.490,43€ en 2013	Los límites de renta restringen un acceso universal

Fuente: Elaboración propia a partir de MSSSI e Instituto de la Política Familiar

(1) Hijo o menor acogido de edad inferior a 5 años sin discapacidad, años 2010-2011

(2) Hijo o menor acogido de edad entre los 5 y 18 años sin discapacidad, años 2010-2011

(3) Hijo o menor acogido menor de 18 años sin discapacidad, años 2012-2013

En *prestaciones paternales y maternales* tampoco hay grandes avances durante el período 2009-2012. En ambos años, España se ubica junto a otros países de la UE28 (Malta, Alemania, Bélgica, Eslovenia, Letonia, Holanda) entre los que otorgan menos permiso por nacimiento del hijo a las familias (16 semanas) a distancia del promedio de la región (más de 26 semanas) y muy lejos de los primeros lugares (Suecia con 77 semanas, Bulgaria con 58 y Reino Unido con 52). Por su parte, el permiso de paternidad era una iniciativa valorada en España teniendo en cuenta que sólo 1 de cada 3 países de la UE27 lo otorgaban, incluso es muy positivo porque en general son pocos días (7); en cambio en España llega a 13 días. La flexibilidad horaria es otro asunto pendiente en la región. En toda la UE, sólo 4 países le conceden al trabajador la opción de elección sobre la mitad de la jornada (Suecia, Holanda, Dinamarca y Finlandia). En el caso español, la mayoría de las empresas impone sus horarios a los trabajadores (8 de cada 10), lo que se eleva sobre la media europea (Instituto de Política Familiar, 2009 y 2014). El Estado español ha realizado esfuerzos importantes para ampliar la participación de los padres en el cuidado de los hijos, especialmente, en el otorgamiento de días, sin embargo, parece ser más difícil el cambio en las empresas que aún no adecúan los horarios a la conciliación ni incentivan la participación de los hombres en esas decisiones.

En el caso español, la evolución de las excedencias por cuidado de los hijos otorgadas a ambos progenitores en el período 2005-2013 ha sido dispar; experimentó una tendencia incremental hasta el comienzo de la crisis en 2008, pero en los dos últimos años se ha producido la mayor caída respecto al año 2010 y un último recorte en 2013. Del total de excedencias, alrededor del 95% se otorga a las mujeres sin variaciones a lo largo del ciclo. Si comparamos la evolución de las prestaciones de las mujeres con las de los hombres se observa una disminución de 3,5% y un incremento de 63% respectivamente (en 2005 la excedencia cubría a 27.457 y en 2013 alcanzaba a

26.497 madres, y en los hombres aumenta de 946 a 1.541) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013). Estos datos muestran que la disminución de la brecha de género en las excedencias se ha realizado por el aumento en la cobertura en los padres y, especialmente, a expensas de la cobertura en las madres trabajadoras.

En 2012, una de cada tres mujeres no se benefició de la prestación por maternidad observándose una caída continua. En 2008 el número de permisos de maternidad transitó de 359.000 a 289.000 en 2013 (19% menos); pese a ello, es una cifra que se ubica entre las mejores de la región, pero el número de semanas (16) está bajo el promedio de la UE28 (26), incluso en las posibles extensiones dirigidas a familias numerosas, partos múltiples, complicaciones, etc., que requieren mayor atención especializada (5,6 semanas en la UE y 2 en España). Los permisos por maternidad han experimentado una baja entre el año 2006-2013 pasando de 322.600 a 288.842 (10% menos), siendo percibidos en casi su totalidad por las mujeres (98%). La caída más fuerte ha sido entre las mujeres con 10,5% menos, mientras que en los hombres alcanza al 6,9%. Por su parte, los permisos por paternidad -siguiendo la tendencia de las excedencias- han tenido una evolución favorable en el período 2007-2013 pasando de 173.161 a 237.988 lo que significa un importante incremento de 37%. Los permisos otorgados a las embarazadas durante 2008-2013 también han experimentado un alza de 48% (12.178 a 18.057), en tanto, los permisos por lactancia han bajado en un 15% en ese mismo período (515 a 433) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013). A continuación, se muestran las cifras de las prestaciones maternas y paternas:

Tabla 11: Permisos por paternidad y maternidad, 2008-2013

Tipo de prestación	Percibidos por	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Excedencias por cuidado de hijos/as	madres	36,300	32,549	33,239	32,599	28,163	26,497
	padres	1,471	1,393	1,573	1,529	1,488	1,541
Permisos por maternidad	madres	353,585	334,786	326,752	318,607	293,704	283,923
	padres	5,575	5,726	5,805	5,798	5,028	4,919
Permisos por paternidad	padres	279,756	273,024	275,637	269,715	245,867	237,988
Permiso y prestación por riesgo de madre embarazada	madres	12,178	14,488	16,971	17,186	17,210	18,057
Permiso y prestación por lactancia	madres	515	532	516	495	427	433

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social, 2014

Tabla actualizada a fecha 11 de febrero de 2014

Los valores revisados revelan una evolución disímil entre los distintos tipos de prestaciones, aunque mayoritariamente negativa. Dada la mayor cobertura, los permisos parentales sufrieron una caída, pero la más alta afectó a las excedencias de las madres. En aquellas prestaciones dirigidas a ambos progenitores, la brecha de género es profunda, 9 de cada 10 personas que las reciben son mujeres, mientras que aquellas

dirigidas exclusivamente a las madres son muy bajas comparadas con las primeras (por embarazos y lactancia), sólo la prestación por riesgo de la madre embarazada amplió sus plazas. Si calculamos la tasa incidencia para el año 2013, teniendo en cuenta el total de nacidos para ese año (424.440) podemos ver, por ejemplo, que existe una incidencia de 62,4 casos y 3,6 casos por cada 1000 hab. de excedencias por cuidado de hijos/as de las madres y padres respectivamente.

Por su parte, las prestaciones familiares también tuvieron una evolución distinta a la ocurrida en los permisos parentales: las prestaciones periódicas por hijo menor de 18 años aumentan de 2012 a 2013 (679,547 a 738,213), lo mismo ocurre con la prestación económica por nacimiento o adopción de hijos (de 19,881 a 23,298) en familias numerosas (14,584 a 16,855), familias monoparentales (5,134 a 6,227) y familias con madres discapacitadas (163 a 216). Disminuyen las prestaciones familiares de pago único, como la prestación económica por parto o adopción múltiple (8,461 a 8,170) y la deducción de maternidad a favor de personas dadas de alta en la Seguridad Social que tengan a cargo un menor de 3 años (836,747 a 668,211) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013). Cabe precisar que estos beneficios tienen cifras menores si las comparamos con otro tipo de prestaciones (como los permisos parentales y excedencias por cuidado). La *prestación por servicios de cuidado infantil* experimentó un alza en el período 2011-12. La tasa de escolarización a los 3 años aumentó en 3,1 puntos porcentuales desde 2001-02, alcanzando a 95,1%, mientras que 3-5 años se observa una descenso de la escolarización (plena) hasta tasas en torno a 97% (esta cifra puede deberse a los ajustes entre la evolución y las estimaciones realizadas). La información desagregada por sexo muestra que en el primer ciclo la tasa de escolarización es superior en los niños, revirtiéndose en el segundo ciclo. No obstante, las diferencias entre el primer y el segundo ciclo son mínimas (Ministerio de Educación, 2014).

Durante el período 2008-2012 del gobierno de Zapatero se implementó el Plan “Educa3” destinado a la creación de nuevas plazas educativas para niños menores de 3 años de familias que tenían necesidades de conciliación trabajo y familia. Además, tenía como objetivo fomentar la escolarización temprana y de calidad, entendida como un factor clave para el futuro éxito escolar. El freno de este programa en 2012, por los ajustes presupuestarios del gobierno de Rajoy, supuso un aumento de la demanda en educación preescolar proveniente en gran parte de las familias que no pueden costear servicios privados.

Dada la desigual provisión de prestaciones y servicios de cuidado infantil, especialmente limitado en los tres primeros años de vida, en el país se han implementado escuelas de educación infantil en vez de centros de atención diurna. Ya en 2002, el Consejo Europeo se había propuesto dos objetivos: incrementar la cobertura de escuelas de educación infantil entre tres y edad de escolarización obligatoria (hasta llegar al 90%) y garantizar el acceso a servicios de guardería de 33% para menores de tres años. Ambos objetivos se cumplieron para el año 2010, pero en 2011 se produjo una caída (9 puntos porcentuales) en la tasa de cobertura en población de tres y edad de

escolarización obligatoria cayendo por debajo del objetivo (Comisión Europea, 2013 en Flaquer, Pfau-Effinger, & Artiaga, 2014).

Es cierto que la protección a la maternidad ha experimentado mejoras notables en la universalidad de los derechos, pero aún sigue anclada en el marco de la Seguridad Social (como por ejemplo, la asignación económica por hijo a cargo, o los permisos parentales), lo que dificulta extenderla a grupos que se han vuelto más vulnerables por la crisis económica (madres trabajadoras desempleadas). También hay avances en la cobertura y provisión en menores de 3 a 6 años en el marco del sistema educativo, pero bajo los tres años aún están pocos desarrollados y dependen de la provisión del sector privado (Salido y León, 2013), y como señalamos, en los últimos años la escolarización para infantes entre 3 y la edad de escolarización obligatoria cayó bajo la meta establecida en el último año.

Reflexiones finales

La pregunta acerca de los cambios ocurridos en el mercado laboral, la familia y en la provisión de recursos fiscales destinados al alivio del dilema de la conciliación en España, podemos decir que lo más notorio es el acotamiento -hasta ahora- de la brecha de género en el empleo, principalmente como efecto del empeoramiento de la situación laboral de los hombres.

La crisis económica ha dado un nuevo cariz a la posición de las trabajadoras debilitando los avances logrados. Además de menores salarios de las trabajadoras, las mujeres en paro cobran una prestación por desempleo menor a la de sus pares varones producto de la segregación laboral. Eso significa que la igualdad en las tasas de empleo es favorable para las mujeres por los avances en su autonomía, no obstante, se mantienen inequidades que no se debilitan de manera directa por la incorporación de mujeres al mercado laboral. La igualdad de acceso es *conditio sine qua non* para el avance en igualdad de género en términos de participación, pero no necesariamente apunta hacia la igualdad de resultados. Éste parece ser un camino más pedregoso en tiempos de crisis cuando se repliegan las políticas amortiguadoras de la desigualdad social.

La ideología de género legitima en parte la presencia de valores y actitudes duales frente al mercado de trabajo y la familia donde el reforzamiento de la presencia femenina en el primero no implica necesariamente un debilitamiento de la valoración del rol materno, ni la asociación de éste a la figura de las madres en particular (hace tiempo se está transfiriendo a las abuelas). Ejemplos de esta dualidad son numerosos: que las mujeres se integren en cualquier rama productiva, pero en las posiciones más desfavorecidas; o participen en el mercado de trabajo incluso cuando tiene un hijo en edad preescolar y se orientan cada vez más a la conciliación trabajo y familia con la jornada a tiempo parcial. Esta situación también se expresa abiertamente en las mujeres cuando más de la mitad de las españolas dejaría de trabajar quedando al cuidado de los hijos si tuviera el dinero suficiente para llevar una vida confortable.

De acuerdo con los datos de encuesta examinados, la población española opina que la provisión del cuidado de los hijos menores no debe quedar confinada únicamente a la familia, sino que debe incorporarse el Estado mediante sus políticas sociales, asumiendo el coste de su provisión. Mientras tanto, la familia debe otorgar el cuidado presencial de los niños.

La presencia de derechos asociados al cuidado y al empleo sigue siendo una cuestión requerida por la población en medio de la crisis económica y el alto desempleo, cerca de la mitad piensa que un miembro de la pareja debe disponer de una baja remunerado y ser financiada por una institución pública y la empresa. Sin embargo, cuando las necesidades de conciliación se contrastan con otras de larga data, quedan en una posición secundaria.

Antes de referirnos a eso, cabe precisar que la población encuestada distingue los apoyos según los tipos de familia dándole prioridad a aquellas que se encuentran en situación de pobreza, familias numerosas, familias monoparentales, precisamente porque perciben que la ayuda es escasa. Al comienzo de la crisis se señala un abandono de la protección estatal a distintos grupos como las familias a cargo de hijos menores, personas discapacitadas y mayores, pero son las personas mayores quienes deberían ser la prioridad del Estado y muy pocos señalan las trabajadoras. Las mujeres en tanto individuos y como representantes de familia no requerirían mayor atención (a no ser que encabece una familia pobre).

Tanto el modelo de protección social y la fuerte valoración de la familia (sustentadora central del bienestar) acentúan la posición secundaria de las mujeres en el hogar como cuidadoras sin remuneración y en el mercado de trabajo mediante salarios más bajos. Además, la débil protección del Estado a los distintos tipos de familia, incluyendo el modelo tradicional, da cuenta de expectativas de atención y necesidades no cubiertas, con políticas sociales que no facilitan a las madres trabajadoras la combinación de tareas domésticas y laborales.

Los avances y retrocesos del período observado (1999-2013) no pueden analizarse por separado, en muchos de ellos, los aspectos se entrelazan formando más bien una red de eventos que se refuerzan mutuamente. Uno de los avances en la relación empleo-cuidado-prestaciones sociales es la promulgación de leyes como la de Igualdad y la de Dependencia que marcaron un hito de expresión de la voluntad de promover la igualdad, pero a medida que avanzaron en el tiempo han chocado con la falta de recursos gubernamentales para su realización derivadas de las exigencias de austeridad presupuestaria. Esas leyes fueron acompañadas con mejoras en la protección a la maternidad expresada en la ampliación del derecho como en su universalización (centrada en la madre trabajadora) y en la cobertura y provisión de la educación de los niños en edad preescolar, pero sigue siendo insuficiente. La crisis económica ha puesto en jaque los avances alcanzados en materia de conciliación observándose un estacamiento o una caída continua en varias prestaciones, incluso en la provisión del permiso de maternidad, lo que incita a las mujeres a volver al hogar y, al tiempo, más

personas deben dejar de ser inactivas dedicadas al cuidado de dependientes para acrecentar los ingresos familiares.

La actitud proclive hacia la igualdad de género que muestra sociedad española, concretada en el aumento del empleo femenino y las leyes en nombre de la igualdad y conciliación, constituye una declaración de principios, pero ni el Estado ni la sociedad se dirigen hacia ese fin, no existiendo una orientación a la plena igualdad de género, incluso en tiempos expansivos de la economía. La valoración de la familia en la provisión del bienestar y el papel que en ella cumple la mujer, su apoyo financiero, la asistencia prioritaria a las personas mayores y familias que escapan del modelo tradicional refuerzan un papel complementario y secundario de las necesidades de las mujeres, lo que va en una dirección opuesta y generan resistencias al avance de las estrategias de conciliación.

Las necesidades de la población parecen estar más centradas en la promoción del bienestar familiar preservando cierto ordenamiento de las relaciones de género basada en patrones de comportamiento flexibles de la división sexual del trabajo que refuerzan los valores tradicionales sobre la maternidad. En este escenario, la responsabilidad de los padres en el cuidado se valoriza poco dado que los cambios al interior de los hogares obedece a esta flexibilización de los roles, y no necesariamente a un cambio en los patrones de género imperantes.

Pese a los recursos destinados a prestaciones familiares existe un desequilibrio en la asignación de fondos con una evidente prioridad en medidas laborales y una escasez en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y personas dependientes que si bien es necesitado por la ciudadanía no tiene la misma fuerza en exigibilidad que los derechos tradicionales.

Capítulo 5: Las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral: evolución y directrices centrales

Introducción

En España, la política social dirigida a la familia tiene más de un siglo de existencia y se concentra principalmente en los subsidios para los trabajadores con hijos dependientes, las prestaciones a las familias monoparentales y a las familias con rentas bajas. No se puede decir lo mismo con respecto a las medidas y acciones hacia las mujeres en el caso de las trabajadoras, los exiguos avances plasmados en la Ley de Trabajo de Mujeres (1900) y Ley de la Silla (1912) reguladoras de la jornada laboral de las obreras, se vieron drásticamente restringidos con la aprobación del Fuero del Trabajo (1938) al inicio de la dictadura franquista. En ese período, la reglamentación de derechos y deberes de los trabajadores relegaba a las mujeres a la esfera privada, convirtiendo el empleo en un ámbito vedado para las casadas.

Las mujeres tuvieron que esperar más de dos décadas para que se levantase tal prohibición, concretándose en la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer (1961) donde además, se enunciaba con claridad la eliminación de toda forma de discriminación laboral y salarial en razón del sexo. El fin del franquismo imprimió en las políticas familiares un nuevo rumbo con mayores avances en derechos y deberes para las mujeres, sin los estancamientos y retrocesos radicales de las décadas precedentes (Salido & Arriba, 2005).

Podemos decir que hasta el momento actual la política familiar ha tenido un desarrollo sinuoso. En los últimos treinta años los distintos gobiernos han elaborado políticas dirigidas a las familias, políticas a favor de las mujeres y políticas de conciliación que han modificado el estatus de ciudadanía de las mujeres, a través de la legislación civil y laboral, e incluye los programas de planificación familiar, las políticas y planes de educación y cultura. Todos ellos han contribuido a delinear y capturar los cambios producidos en la familia y el mercado laboral, sin que esto signifique necesariamente una planificación coherente de las políticas ni el logro de los resultados esperados por quienes evalúan estas políticas desde el mundo académico (Bustelo, 2004; Bustelo & Peterson, 2005; Salido, 2006; Salido & Moreno, 2007; Marbán, 2009 y 2011; Guirao Mirón, 2011).

En su conjunto, las iniciativas se han enmarcado en estrategias y directrices regionales y mundiales vinculadas al reconocimiento de los derechos de las mujeres y, últimamente, a los derechos de hombres y mujeres referidos a la conciliación y la corresponsabilidad. Entenderé como políticas de conciliación a todas las medidas y acciones gubernamentales dirigidas a la población trabajadora con responsabilidades familiares involucradas en el dilema trabajo/cuidado y dedico especial atención a las madres trabajadoras. Estas políticas en España son: Ley de Conciliación (39/1999) y a las medidas de la Ley de Igualdad (3/2007) y de la Ley de Dependencia (39/2006).

Además, retomaré algunas iniciativas legales que abordan o impactan en dicha relación. Entre ellas, podemos distinguir las principales políticas a favor de las mujeres (Planes de Igualdad y la Ley de igualdad entre mujeres y hombres), políticas familiares (Planes de estímulo del empleo y Planes de apoyo a la familia), políticas de conciliación vida laboral y vida familiar (Plan Concilia), así como todas las iniciativas en dicho tema de los últimos tiempos de crisis económica y alto desempleo (Reformas laborales, Estrategia de empleo, Estatuto de los Trabajadores).

En los últimos años, la implementación de estas políticas se ha visto flanqueada por un contexto desfavorable de crisis económica y déficit fiscal. Este fenómeno ha sido un telón de fondo que justifica el desmantelamiento de los derechos sociales del Estado de Bienestar y se ha traducido en un creciente malestar, una pérdida de derechos sociales (en tanto apoyos provenientes de prestaciones sociales) y un cruento desempleo para la población en España.

En este entorno adverso y recogiendo la implementación de las políticas de conciliación sus ajustes restrictivos y ampliaciones, cabe preguntarse ¿cómo estas políticas abordan la problemática de la responsabilidad del cuidado, teniendo especialmente en cuenta la relación de la madres trabajadoras con sus hijos o menores a cargo? Y, en términos más precisos, ¿qué elementos encontramos de derechos de ciudadanía en el diseño de esas políticas? Estas preguntas suponen una reflexión sobre el carácter de la política en términos de beneficios activos y pasivos, de estrategias (des)mercantilizadoras y (des)familiarizadoras de aprovisionamiento de recursos de bienestar por parte de la fuerza de trabajo y los modelos de género promovidos en el empleo y el cuidado.

Para responder a estos interrogantes retomo la tipología de políticas públicas asociadas a modelos de ciudadanía elaborada por María Antonia Carbonero (2007) y clasifico las distintas políticas. Con este análisis intento poner a prueba la propuesta mencionada a partir de la revisión de las distintas políticas de conciliación, las que son presentadas de manera diacrónica con el objetivo de destacar las continuidades y tensiones existentes entre ellas en los distintos momentos de expansión y retracción de la provisión del Estado de Bienestar. En definitiva, el ejercicio consiste en poner a prueba el modelo presentado por la autora mediante la combinación y ajuste de sus categorías a la luz del caso español.

Este capítulo se organiza en cuatro epígrafes. El primero, sintetiza las políticas y acuerdos nacionales e internacionales referidos a la conciliación trabajo/familia en el último tiempo. El segundo, resume las principales políticas dirigidas a las mujeres en España, específicamente, los distintos planes de igualdad entre mujeres y hombres centrándose en lo que refieren al cuidado de menores a cargo y las madres trabajadoras. El tercero, se refiere a las políticas familiares españolas describiendo aspectos generales de algunas de ellas en lo referente al empleo, la familia y el cuidado analizando las políticas de conciliación desde la tipología de Carbonero (2007). Y el cuarto apartado describe las principales medidas e iniciativas sobre los temas tratados en los últimos años marcados por la crisis económica y el alto desempleo. En las

reflexiones finales expongo los principales resultados en un panorama general sobre las políticas de conciliación y su provisión de derechos a las madres trabajadoras.

Cabe señalar, que este capítulo no trata de una evaluación de las políticas sino de una relectura en clave de ciudadanía desde un eje específico: la titularidad de derechos.

1. Acuerdos europeos referidos al empleo de las mujeres y la conciliación trabajo/familia

A fines del siglo XX, la Comunidad Europea tenía entre sus objetivos, asegurar el buen funcionamiento del mercado, acrecentar los niveles de empleo y promover la protección social y la igualdad entre hombres y mujeres. Tras el Tratado de Maastricht de 1992, la Unión Europea (UE en adelante) patrocinó el desarrollo de políticas a favor de la conciliación trabajo/familia dirigidas a ambos sexos con el fin de hacer frente a los efectos del creciente empleo femenino. Siete años después, el Tratado de Ámsterdam de 1999 apuntaba a lograr un desarrollo sostenible y continuar impulsando los niveles de empleo mediante el establecimiento de un mecanismo que coordinara las políticas de empleo para generar medidas comunitarias en este ámbito.

Para el cumplimiento del objetivo comunitario los diferentes Estados diseñaron diversos instrumentos bajo la recomendación de la UE, pero cada uno decidió libremente el orden de prioridades, los ritmos de implementación, los criterios y medidas legales para alcanzarlos (Sarasa, 2011; Campillo, 2013). De esta manera, los estados aumentaron el gasto social en salud, pensiones y asistencia social, y avanzaron en la descentralización de las políticas y en una mayor presencia de derechos de atención domiciliaria. Estas acciones impactaron en el cuidado informal y semiformal y en la presencia de cuasi mercados en la provisión de servicios de atención.

En ese tiempo, el Consejo Europeo estableció acciones como la Directiva 99/70/CE¹¹⁰ que establecía los estándares mínimos en el ámbito del trabajo que aseguren la igualdad de trato entre trabajadores y la prevención del abuso bajo el principio de no discriminación. Asimismo, se establecieron directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros que buscaron reforzar la política de igualdad de oportunidades entre los sexos mediante cuatro pilares. Uno de ellos remitía a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, específicamente, en casos de cuidado de los hijos, al permiso parental, la jornada flexible y parcial, complementada con una oferta suficiente de servicios de calidad de guarderías y de asistencia a personas dependientes.

Durante la última década el Parlamento Europeo y el Consejo han elaborado una serie de medidas favorables a la igualdad de género. Entre ellas, la directiva

¹¹⁰ Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada de la CES, la UNICE y el CEEP.

2002/73/CE¹¹¹ referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación que ha alentado al empresariado y a los responsables de la formación a tomar medidas para combatir la discriminación por razón de sexo. Además, ha mantenido la directiva 92/85/CEE¹¹² para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia. Y la directiva 2004/113/CE¹¹³ que incluye la indicación de que no deberán atribuirse sólo a un sexo los costes asociados a los riesgos de embarazo y maternidad.

Una de las más importantes acciones en materia de conciliación trabajo y familia del último tiempo ha sido la **Estrategia Europea de Empleo** (de ahora en adelante EEE) surgida en 1997 como consecuencia del Tratado de Ámsterdam¹¹⁴ y financiada por el Fondo Social Europeo¹¹⁵ (FSE), que establecía el compromiso de los Estados miembros de la UE de tener objetivos comunes en las políticas de empleo. La Estrategia en su promulgación buscaba contribuir al aumento de los niveles de empleo, productividad y cohesión social mediante la coordinación entre autoridades nacionales, regionales, locales y actores de la sociedad civil. De ahí se deriva que el papel de la UE se circunscribe a asesorar, controlar y coordinar la elaboración de las políticas nacionales, pero son los Estados los que mantienen sus competencias en materia de empleo. Esta iniciativa forma parte de las políticas micro y macroeconómicas crecientemente relacionadas con el interés de garantizar una convergencia duradera de las economías nacionales establecida en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento del Consejo Europeo de ese año. El primer objetivo de la Estrategia fue la reducción del desempleo en cinco años (1997-2002) y la disminución de la probabilidad de caer en situación de pobreza y la exposición a riesgos sociales. Para lograrlo proponía acciones en cuatro ámbitos: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de

¹¹¹ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

¹¹² Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

¹¹³ Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

¹¹⁴ Otro precedente de la EEE se encuentra en el Libro Blanco de Delors (1993) que daba una nueva importancia a las políticas activas sobre los temas de crecimiento, competitividad y empleo. Después en 2002 se realiza la primera revisión de sus directrices y objetivos (2003–2005). El Informe Kok (2004) también la revisa, coincidiendo con la revisión de la Estrategia de Lisboa (2005) formulada en 2000 con miras al 2010 la que en medio de la coyuntura económica favorable se propone hacer de la UE la economía más competitiva del mundo y alcanzar pleno empleo al finalizar la década. Es cierto que la preocupación por el empleo ya estaba planteada décadas antes en el Tratado de Roma (1957) siendo uno de los objetivos de la entonces Comunidad Económica Europea, pero tenía una obligatoriedad distinta ya que hasta fines del siglo XX (1997) en materia de empleo no pasaba de ser una colaboración entre gobiernos o en el seno de organizaciones como la OCDE y la OIT (De Pablos & Martínez, 2008).

¹¹⁵ El Fondo Social Europeo ha dejado de ser un programa de formación y se ha convertido en una herramienta estratégica que invierte en las personas por considerarlas el motor del crecimiento. De ahí que colabore en la coordinación de políticas nacionales relativas al mercado de trabajo y enfatice la creación de empleo.

oportunidades entre hombres y mujeres (Unión Europea, 2011; De Pablos & Martínez, 2008).

Podría pensarse que la Estrategia de ese primer momento fue exitosa en su objetivo de promover la igualdad de género dado que los países de la EU (incluyendo a España) y éstos mostraron un aumento del empleo femenino sobre el masculino, siendo las mujeres las principales beneficiarias de la creación de empleo. Sin embargo, la lectura sobre el éxito de estas medidas puede matizarse al observar que las mujeres – más allá de su preferencia y elecciones- se incorporaron al mercado del trabajo incrementando la cifra de jornadas parciales y en empleos autónomos, lo que pone en cuestión la calidad de estos nuevos empleos y la provisión de derechos asociados a ellos. Además, estos logros difícilmente pueden atribuírsele de manera exclusiva a dichas iniciativas, puesto que este avance se debe también a los altos niveles educativos que vienen alcanzado las mujeres durante las últimas décadas, lo que las ha acercado a los niveles de los hombres y, por consiguiente, las ha dejado en un punto de partida más igualitario respecto de los conocimientos y destrezas para enfrentar el mercado laboral.

En un segundo momento se elaboraron las nuevas directrices de la EEE para un período más breve (2003-2005) que integraban y coordinaban de mejor manera el conjunto de procesos ya definidos (como el aumento de la meta del pleno empleo, la mejora de la calidad y productividad y el fortalecimiento de la cohesión social). En ese tiempo, las políticas apuntan, por un lado, a un aumento del capital humano considerado central en la mejora de oportunidades laborales y, por otro, a la calidad del trabajo basada en la idea de que el conocimiento acrecienta los niveles de productividad y estabilidad. Una de las más populares propuestas de la EEE es la denominada “flexiguridad”, principal herramienta diseñada para el combate del desempleo de larga duración y la segmentación del mercado laboral. A ésta se suman servicios de empleo de alta calidad y sistemas de Seguridad Social eficientes para transitar de una realidad con alto desempleo a otra que forma situaciones de empleo.

En 2005, la EEE se convirtió en parte de la Estrategia de Lisboa, iniciativa que engloba la agenda social europea y recoge una de las principales preocupaciones de este tiempo: la creación de nuevos y mejores empleos¹¹⁶; cinco años después y para frenar la crisis económica, la EEE busca recuperar el crecimiento de manera inteligente, sostenible e integradora mediante la Estrategia Europa 2020.

Con el lanzamiento de la **Estrategia Europa 2020** en 2010, pensada como la estrategia de crecimiento de la UE para la década, la Unión planteó diez directrices, incluyendo algunas que hacen referencia a la EEE: a) aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad (directriz siete); b) conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente

¹¹⁶ El Consejo destaca la Estrategia de Lisboa como un incentivo para la adopción de medidas sociales, económicas y ambientales y determina tres sectores que requieren un impulso específico, entre ellos, que la estrategia de empleo den atención prioritaria a la formación permanente, calidad de trabajo e igualdad entre los sexos. Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002.

(directriz ocho). El cumplimiento de estas directrices supone metas que incluyen un aumento de la tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años, pasando del actual 69% al 75% al final del decenio (como mínimo). Para alcanzarlas, la UE recomendó la modernización de los mercados laborales con medidas que faciliten la movilidad de los trabajadores, el desarrollo de cualificaciones que sean ajustables a los nuevos requerimientos de las economías y una mayor participación laboral (Unión Europea, 2010).

Las políticas de empleo impulsadas por la EU han contribuido a la inclusión de la conciliación en la negociación colectiva, considerada eficaz para que los objetivos de la conciliación (y los otros propuestos) sean asumidos no como impuestos, sino como una respuesta consensuada de los agentes sociales. Ya mencioné que el aumento en la cifra de empleo femenino no puede atribuirse directa o exclusivamente a las medidas sobre el empleo de la UE como tampoco supuso una mejora de la calidad de empleo ni un avance hacia la igualdad de género, esto queda claro cuando se confirman la permanencia de brechas salariales, contractuales y de participación laboral.

La manera de proceder de la política de empleo, a partir de las directrices en materia de conciliación, presenta también limitaciones que ponen en tela de juicio tanto el principio de subsidiariedad como el de la negociación colectiva –en tanto instrumento para la conquista de derechos-. Esto se genera principalmente porque a pesar de su potencial, los acuerdos basados en la autonomía de las partes no son suficientes para abordar el dilema de la conciliación, ya que gran parte de su resolución se ubica en un espacio que está cultural y organizativamente fuera del mercado laboral, como ocurre con la provisión de servicios públicos (guarderías, escuelas, servicios de cuidado y de atención de personas mayores dependientes, etc.) (Carrasquer & Martín, 2005).

Dentro de la **Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo** el apoyo a la igualdad de género en el lugar de trabajo y la reducción de las brechas salariales continúa siendo una meta reiterada y actualizada período tras período en diversos instrumentos comunitarios, entre ellos, el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006-2010), el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2006 y 2011-2020) y la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015).

El Plan de Trabajo mencionado apoya los objetivos del programa para la igualdad entre mujeres y hombres siendo la continuidad de la Estrategia Marco sobre la Igualdad formulada para el período 2001-2005, y plantea ámbitos de acción y objetivos claves que han guiado la agenda de los distintos gobiernos en materia de género: a) la independencia económica para las mujeres y los hombres con especial énfasis en el aumento de la tasa de empleo femenino y la disposición de prestaciones apropiadas de los distintos regímenes nacionales de protección social, teniendo en cuenta la doble discriminación sufrida por las mujeres inmigrantes y las pertenecientes a minorías étnicas; b) el avance de la conciliación de la vida laboral y familiar mediante acuerdos de empleo flexible, el acceso a guarderías, la mejora de las prestaciones de servicios a las personas mayores, y la adopción de medidas para animar a los hombres a ejercer el derecho de permiso de paternidad o trabajar con jornada parcial; c) la igualdad de la

representación en la toma de decisiones en diferentes ámbitos de acción pública; d) el amortiguamiento de la violencia de género mediante la promulgación de leyes y la implementación de programas a nivel nacional; d) la eliminación de estereotipos sexistas y; e) la promoción de la igualdad en terceros países mediante la política exterior de la UE (Unión Europea, 2009).

El año 2006, se produce un ajuste legislativo en materia de igualdad de oportunidades y de trato impulsado por la Comisión Europea que abarcó diferentes aspectos de la igualdad de género. Una mención destacada recibieron las directrices para el crecimiento y el empleo y la coordinación sobre las pensiones, la salud y los cuidados de larga duración. En la dimensión social, el Plan de Trabajo propuso acciones referidas al: a) permiso parental con ampliación de la duración mínima a cuatro meses para cada progenitor trabajador independiente de su tipo de contrato, y por razones familiares; b) la promoción de la solidaridad intergeneracional hizo hincapié en algunas medidas que podrían incorporarse en las políticas familiares nacionales; c) la participación equilibrada entre trabajo y familia compensando a las mujeres por la desventaja sufrida en el acceso y permanencia laboral; d) la protección de las mujeres embarazadas, de las que ya dieron a luz o las que están en período de lactancia, a partir de disposiciones reguladoras del trabajo nocturno, el permiso de maternidad, los exámenes prenatales, los derechos al contrato de trabajo y la protección contra despidos discriminatorios; e) el cuidado de infantes con prestaciones de servicios afines a las necesidades de sus progenitores y; f) la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Seguridad Social tanto en los regímenes legales de protección social como en la ayuda social destinada a suplir o completar los regímenes de base (Unión Europea, 2009).

En ese tiempo también se promulgó el **Quinto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades** (2001-2006) que promovía la igualdad de género mediante la asistencia y el apoyo a la Estrategia Marco Comunitaria¹¹⁷. Durante el 2006, se elaboró el primer Pacto por la Igualdad de Género por el Consejo de la EU que, además de impulsar medidas estatales destinadas a reducir las brechas de género y luchar contra los estereotipos de género en el mercado de trabajo promovió el equilibrio entre la vida y el trabajo a través de los objetivos establecidos por el Consejo Europeo en 2002 relativos a la prestación de servicios de cuidado infantil, la mejora de la prestación de servicios de cuidado a otros dependientes y el fomento del permiso parental para hombres y mujeres (Consejo de la Unión Europea, 2006).

Los objetivos del Plan de Trabajo se repitieron en la **Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015**. Este instrumento estableció el vínculo

¹¹⁷ Hasta ese momento la UE había elaborado cuatro Programas de acción comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 y 1996-2000), el último, el cuarto programa en sí fue una consecuencia directa de los acuerdos logrados en la Plataforma de Acción de Beijing y por eso se centraba en la promoción de la integración del enfoque de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las acciones y medidas realizadas en la región y en los Estados miembros (*mainstreaming*), dedicaba un objetivo a la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres y los hombres.

para la cooperación entre la Comisión Europea, otras instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género. La Comisión adoptó iniciativas para el impulso de la igualdad en el marco de la Estrategia Europea 2020, el fomento del trabajo autónomo y la creación de empresas por mujeres, la evaluación de los derechos de los trabajadores en materia de permisos parentales por motivos familiares y los progresos de los Estados relativos a la oferta de guarderías y el apoyo a la igualdad en materia de inmigración y de integración de los inmigrantes.

En 2011, el Consejo dio a conocer las Conclusiones sobre el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** (ya adoptado el primer pacto cinco años antes en 2006), con el fin de reafirmar y apoyar la relación entre la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015) y la denominada “Europa 2020”. Para lograrlo, propuso -entre otras medidas- la promoción de un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para ambos sexos mediante la mejora en acceso y calidad de la prestación de servicios de guardería, el adelanto de la prestación de servicios e infraestructuras de asistencia a otras personas dependientes y el fomento de modalidades de trabajo flexibles y diversas formas de permisos para mujeres y hombres (Unión Europea, 2011).

En su conjunto las políticas europeas han evolucionado desde objetivos centrados principal o exclusivamente en el fomento del empleo femenino en tanto mejoras de las oportunidades vitales y estrategias de aumento de productividad y estabilidad, a un conjunto de objetivos que, teniendo el aumento del empleo de las mujeres como meta, lo combinan con distintas estrategias de conciliación de trabajo y familia, tan importantes como los otros objetivos perseguidos. Las primeras políticas -de marcada orientación mercantilizadora de la mano de obra femenina- ponían como principal objetivo conseguir el pleno empleo con menor cantidad de medidas asociadas al cuidado (prestaciones de servicios, transferencias o permisos parentales). Expresiones como pleno empleo, empleos de calidad e igualdad de oportunidades dan cuenta de la búsqueda de creación de condiciones favorables como sustento de la ciudadanía europea y suponen, además, la participación activa en la consecución de recursos. La EEE ha sido central en la política social europea, de modo que se puede decir que el mercado de trabajo ha sido el centro de la inclusión social (De Pablos & Martínez, 2008). La escasa referencia a la distribución tradicional de las tareas en el hogar nos acerca a la invisibilidad del modelo igualitarista de la necesidad de actuar sobre los roles de género y la sobrecarga de las mujeres, sin embargo, la esquiva oferta pública de cuidado de las políticas sociales las inclina a este tipo de modelo. Pero también es cierto que no hay referencia alguna a promover abiertamente el rol materno y de trabajadora en las mujeres, sino más bien lo hace por omisión. De esas primeras acciones, y a medida que quedaba en evidencia el déficit de cuidadores como un problema social, empieza a concretarse un giro en el diseño de esas medidas prestando atención al fenómeno del cuidado.

Desde la lectura de las políticas europeas, a las que hicimos referencia anteriormente, en el marco de la propuesta de Carbonero (2007), podemos decir que se

trata de un conjunto de políticas que transitan desde unas orientaciones propias del modelo tradicional hacia uno de corte igualitarista. Esto se observa principalmente en la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo y su fomento del empleo femenino va dirigido a aumentar como fin último la autonomía económica de las mujeres y a ampliar las prestaciones de protección social. Estas políticas presentan también ribetes de un modelo pluralista en tanto buscaron la protección de colectivos vulnerables –más allá de su condición de género- como son las minorías étnicas y las personas inmigrantes. Se trata, en definitiva, de medidas activas estatalizadoras ya que actúan otorgando prestaciones (aunque sea de baja o mediana intensidad) en servicios y permisos parentales, mientras la provisión de transferencias es baja o nula.

Durante los últimos diez años, las políticas europeas referidas al empleo y la igualdad de género han tenido una orientación más definida respecto a otorgar más servicios para dependientes (niños y adultos), en la regulación de permisos para disponer de tiempo para el cuidado para hombres y mujeres, pero una incidencia baja o nula en cuanto a recursos de transferencia monetaria. Se trata de iniciativas activas y estatalizadoras de género con medidas para transformar las responsabilidades de quienes combinan el empleo y el cuidado. La declaración de la prestación de servicios y permisos parentales a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades de cuidado no es suficiente para ser consideradas propias del modelo inclusivo, ya que el nivel de intensidad es fundamental para marcar distancia respecto del modelo igualitarista, cuestión que da cuenta de los avances y las incorporaciones de las demandas de organizaciones de mujeres y feministas a nivel regional y de la comunidad internacional.

En la evolución señalada, encontramos un cierto avance en la “declaración de principios” que está en sintonía con los debates actuales sobre la necesidad de incorporar más prestaciones en la oferta pública de servicios y permisos parentales. Por otra parte, no podemos pensar que la tipología de Carbonero se aplica plenamente a la articulación de los beneficios activos y pasivos, a los modelos de género en la familia y el mercado laboral y a los modelos de políticas, porque varía en la intensidad de las prestaciones y en las orientaciones con los modelos de género. Pese a ello, el incremento en las recomendaciones sobre los derechos de ciudadanía va en dirección contraria del cada vez más ajustado nivel de prestaciones sociales actualmente existentes en Europa¹¹⁸.

¹¹⁸ En el último año y en varios países europeos, hemos presenciado una evolución a la baja en diversos indicadores propios del modelo del Estado de Bienestar. Por ejemplo, en España la financiación de la Ley de Dependencia ha sufrido enormemente dejando a decenas de miles de personas en lista de espera de atención, en Suecia se ha recortado el gasto en cuidado y ha aumentado la privatización de los servicios. Por su parte, Francia prevé reducir en 21.000 millones el gasto público sobre todo en protección social en 2015 y Holanda en su llamado a la “sociedad participativa” donde la ayuda a personas dependientes se convierte en “obligación moral” para las familias, amigos y vecinos, sólo dejando el sistema de cuidado a personas mayores con alta dependencia y a grupos de menores recursos.

2. Políticas de igualdad dirigidas a las mujeres en España

En las últimas décadas del siglo XX y en consonancia con la tendencia mundial, España se adhirió a distintos acuerdos internacionales y promulgó leyes favorables al reconocimiento de la mujer en cuanto sujeto de derechos. En un comienzo, el país era un recién llegado en lo que a legislación sobre igualdad de género se refiere, no obstante, conforme pasó el tiempo se puso al día respecto a la normativa de la UE, pero con fuertes deficiencias en las definiciones de los procedimientos y en la ejecución de las medidas para hacer frente a las desigualdades entre los sexos en el mercado laboral y la provisión de los servicios de cuidado (León, 2011).

Una expresión evidente de este nuevo tratamiento de justicia de género recayó en la voluntad política de los gobiernos de crear una institucionalidad dedicada exclusivamente a los asuntos de la mujer que dio pie al surgimiento de iniciativas como la Unidad de la Mujer adscrita al Ministerio de Cultura en el año 1980, antecedente directo del actual Instituto de la Mujer (Ley 16/1983) y la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW en sus siglas en inglés) en 1984. Frente a esta normativa internacional, España debe informar periódicamente al Comité de la CEDAW sobre las acciones realizadas para el cumplimiento de las metas establecidas, y considerar las propuestas y recomendaciones del organismo internacional para el avance en materias de igualdad de género.

El Instituto de la Mujer en cumplimiento de los principios constitucionales recogidos en la Constitución española de 1978¹¹⁹ promueve ciertas condiciones para el avance de la igualdad de género y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Desde sus inicios estableció dos líneas de acción distintas pero convergentes: la primera, dedicada a la creación de servicios de información y atención como complemento al desarrollo de programas de formación dirigidos a las mujeres y, la segunda enfocada a la coordinación de políticas desde la Administración. Junto a ello, comenzó la divulgación de campañas informativas sobre los derechos de las mujeres para el impulso de cambios a nivel legislativo.

Esa institucionalidad gubernamental ha sido la condición necesaria para la formulación de las políticas de igualdad. Con los años se abrieron nuevas estructuras institucionales similares al primer Instituto de la Mujer a nivel de Comunidades Autónomas, incluso algunas de ellas crearon Comisiones Interdepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres encargadas del seguimiento a las acciones de la Administración autonómica en materia de igualdad de género. Las instancias destinadas a los asuntos de la mujer o los organismos de igualdad, tanto a nivel central como autonómico, se configuraron más como impulsoras, que como ejecutoras directas de las

¹¹⁹ La carta constitucional establece al menos tres artículos dedicados a este tema: artículo 14 acerca de evitar cualquier discriminación por sexo. El artículo 39.1 establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección y, en que indica el aseguramiento de la protección social, económica y jurídica de la familia. Y el artículo 9.2 que atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectiva.

políticas de igualdad y generaron instancias de persuasión para que las otras unidades estatales actuaran a favor de la igualdad de género (Bustelo, 2004).

Un cambio importante en la institucionalidad dedicada a los asuntos de las mujeres se produjo en 2008 a partir de la creación, bajo el gobierno del PSOE, del Ministerio de Igualdad al que el Instituto de la Mujer se adscribió bajo la gestión de la Secretaría General de Políticas de Igualdad¹²⁰. Esta entidad mantenía el mandato oficial de ser responsable de la ejecución de las políticas de igualdad y la lucha contra todo tipo de discriminación y la violencia de género. Dos años después, en 2010, dicha Secretaría se suprime y el Instituto queda anexado al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Al año siguiente en 2011 se produce un nuevo cambio, asociado a la llegada del Partido Popular que aborda la reestructuración de los departamentos ministeriales con la supresión del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y de la Secretaría de Estado de Igualdad cuyas competencias fueron asumidas por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). De esta Secretaría de Estado depende la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, a través de la cual, el Instituto de la Mujer se adscribe al MSSSI y la Delegación del Gobierno para la violencia de género, como centros directivos vinculados a las políticas de igualdad de género. Al Ministerio le corresponde la elaboración y ejecución de las políticas gubernamentales en materia de cohesión e inclusión social, asuntos de familia, de protección de infantes, atención a dependientes y discapacitados, y se incorpora, además, el mandato para combatir toda clase de discriminación y contra la violencia de género¹²¹.

Desde su inicio el Instituto de la Mujer ha adoptado como principal instrumento de las políticas de igualdad, la elaboración y aprobación de Planes para la Igualdad de las Mujeres (seis desde 1988 hasta 2014), replicados por todas las Comunidades Autónomas. Estos planes, además, imponen temas en la agenda política y convocan, al menos en el discurso público, a distintos agentes sociales a participar en su diseño, quienes a su vez, exigen su cumplimiento a través de la realización de un seguimiento durante su período de vigencia. A partir de estos informes, se efectúan evaluaciones de dichos planes para conocer el grado de ejecución de las acciones previstas y determinar las actividades de los distintos órganos de la Administración General del Estado¹²²

¹²⁰ Antes de esa fecha, el Instituto de la Mujer formó parte del Ministerio de Cultura hasta 1988 cuando fue anexado al Ministerio de Asuntos Sociales y posteriormente, al Ministerio del trabajo. En 2004, se vinculó a éste mediante la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

¹²¹ En el ámbito parlamentario comenzó a destacarse la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados y la Comisión de Igualdad del Senado (en la IX (2008-2011) y la X legislatura (2011-actualidad). Esta actividad parlamentaria ha incluido en su agenda distintas dimensiones relacionadas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (ONUMujeres, 2014).

¹²² Junto a los planes de igualdad centrales existen planes de igualdad por Comunidades Autónomas elaborados para períodos determinados (dos a cinco años) que dependerán del proceso de elaboración y aprobación y, en algunos casos de evaluación de los resultados del plan previo. Estos instrumentos colaboran en la transversalización del género y articulan los planes de igualdad a nivel local. Los diferentes planes comparten un conjunto de exigencias, entre las cuales están: a) un mayor compromiso por parte de las instituciones públicas en aplicarlos; b) la necesidad de cambios sociales estructurales y culturales respecto al orden de género; c) el énfasis en la promoción de los valores de la igualdad; d) el

(Bustelo, 2004). Si bien, los Planes han tenido una impronta igualitaria, su orientación ha ido cambiando conforme se inicia un nuevo periodo, en un intento por responder a las demandas del momento. Sus objetivos incluyen aspectos o ámbitos de la vida de las mujeres (empoderamiento y economía, educación, cultura, sanidad, legislación, medio ambiente y rural), los que pese a sus variaciones pueden considerarse un paso cada vez más concreto hacia la igualdad de género gracias a, entre otras medidas, la coordinación nacional, regional y local acompañada de una retroalimentación entre agentes y las experiencias reivindicatorias.

Los cambios en la elaboración de los planes han involucrado aspectos formales (dando especial énfasis a ejes estratégicos, objetivos y/o metas) y de contenidos, respondiendo a las orientaciones y recomendaciones de los organismos supranacionales encargados de los asuntos de igualdad y a las demandas internas de la sociedad civil. Los dos primeros planes dieron cuenta del evidente retraso en la participación social y política y conocimiento de la realidad de las españolas en comparación con sus homólogas europeas.

El primer plan buscaba la igualdad formal mediante una coherencia entre el ordenamiento jurídico y la Constitución. El segundo plan es un avance hacia la igualdad real con medidas de acción positiva. El tercero introdujo algunos compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitaria, con un fuerte énfasis en el trabajo intersectorial de organismos estatales centrales y autonómicos, ONGs y otros actores sociales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003). El cuarto plan incorporó la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones acordadas en la Unión Europea y mantuvo al mismo tiempo políticas en los ámbitos que requerían acciones específicas para la superación de la discriminación, la vulnerabilidad y la violencia. Desde este plan se sumaron acciones evaluativas de los planes, tanto de seguimiento de la ejecución como de la evolución de la situación de las mujeres. El quinto se conectaba con otras iniciativas como la Ley de Igualdad, la de Dependencia, el Plan Concilia en la Administración Pública, las 54 Medidas para la Igualdad, la Ley de Violencia de Género, el Plan de Ciudadanía e Integración. Finalmente, el sexto plan, actualmente en curso, incorporó los principales instrumentos adoptados por la UE (Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 y la Estrategia Europea 2020), así como los informes y Proposiciones no de Ley aprobadas por las Comisiones de Igualdad de los Diputados y del Senado.

Desde un inicio, los distintos planes de igualdad se han preocupado de lograr una mayor participación laboral femenina y autonomía económica de las mujeres. Junto a ello, se han incrementado las medidas de conciliación trabajo/familia alcanzando tras un

impulso a la autonomía económica de las mujeres y una mayor participación en los ámbitos y procesos de toma de decisiones; e) la eliminación de estereotipos sexistas y las medidas contra la violencia de género; f) la destinación de recursos específicos para los grupos de mujeres más desfavorecidos o en riesgo de exclusión social; g) la necesidad de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral para lo cual se habla de “corresponsabilidad” para que los hombres asuman un papel activo en el cuidado de hijos y en las tareas domésticas.

nuevo plan mayor precisión y detalle. Revisemos brevemente cada uno de ellos a la luz de los derechos asociados al cuidado:

El I Plan para la Igualdad de las Mujeres (1988–1990) buscaba la mejora en la situación social y económica de las mujeres mediante la implementación de 120 medidas agrupadas en seis ámbitos de acción: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo. Este plan siguió el modelo de otros de este tipo en la Comunidad Europea siendo un claro ejemplo de la reciente integración a la UE. Específicamente, en empleo se instalaba la lucha contra la discriminación salarial y laboral siendo este instrumento un aspecto relevante en la política nacional a favor de la igualdad en el mercado laboral. Este plan surgió en un momento particular: una creciente preocupación por la caída en las tasas de fecundidad, un lento ascenso del empleo femenino y la preocupación por la sostenibilidad de los sistemas de protección social. La combinación de estos factores inauguró el debate español sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral. A nivel europeo esta materia fue impulsada por dos fenómenos distintos: las indicaciones de directivas europeas y el apoyo hacia una noción de familia tradicional del gobierno de turno (Salido & Moreno, 2007; León, 2011).

Una de las medidas destacadas de este plan fue la reivindicación de la igualdad de derecho consagrada en la Constitución de 1978 y la consiguiente eliminación de algunos principios que atentaban contra la igualdad. Con esto se establece un punto de partida para el abordaje de los problemas que afectan a las mujeres (especialmente en el mundo del trabajo), aunque en ese tiempo ya existía conciencia acerca de que para alcanzar una igualdad de resultados había que actuar sobre las barreras estructurales que condicionaban la posición desigualitaria, como la brecha de salarios, el acceso desigual a la promoción laboral, la escasa presencia de mujeres en espacios políticos y económicos, etc. (Bustelo, 2004) .

El II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995) retomaba del primero los cambios legislativos a favor de las mujeres, además incorporó 172 medidas para alcanzar una igualdad real en materia de participación en ámbitos como educación, formación y empleo. En este plan aparece la noción de género asociada a las desigualdades que viven las mujeres en distintas actuaciones ya sea como enfoque o variable de análisis dando cuenta del carácter social de las diferencias sexuales.

No hay consenso entre las investigadoras respecto de la evaluación de este plan. Por un lado, la visibilización del género se produce a nivel de discurso articulado en torno al mundo productivo generador del estatus social y del reconocimiento, pero descuida al mundo reproductivo como un espacio igualmente importante y necesario como el primero. La primacía de la igualdad en el espacio público sobre el privado se expresa en la búsqueda de la igualdad de la mujer en un espacio que es principalmente masculino, y no tanto en la búsqueda de la igualdad en el espacio privado que es principalmente femenino (Bustelo, 2004). Si bien, en el plan existe un objetivo relativo

a la promoción del reparto equitativo de responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, las indicaciones son indistintas a ambos sexos y no hay medidas claras para una redistribución del trabajo doméstico que es donde existen los mayores desafíos igualitarios.

Por otro lado, a la atención en el mercado de trabajo se sumaría la consideración por primera vez del impacto de la “doble carga” del trabajo femenino, reconociéndose la importancia de la conciliación trabajo/familia y de la necesidad de aumentar los servicios de cuidado infantil. De esta manera se van cumpliendo las directivas de la UE, especialmente, aquellas referidas a los cambios realizados en materia de las licencias de maternidad que dejaron a España en un lugar aventajado dentro de la UE, por lo generosa de sus medidas en este ámbito¹²³ (León, 2011).

Desde la Plataforma de Acción de Beijing del año 1995 (derivada de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer), Naciones Unidas instala la estrategia de *mainstreaming*¹²⁴ debido a los lentos avances en materia de igualdad de género obtenidos por los países. Su finalidad radica en incorporar el enfoque de género en el quehacer del Estado permeando ministerios y servicios con iniciativas que colaboren con ese fin. Hasta ese momento los programas y políticas de acciones positivas dirigidas exclusivamente a las mujeres asumían que la igualdad de oportunidades era un asunto de mujeres, por lo que esta nueva estrategia puso el acento en la igualdad de género como un asunto de justicia social (Salido & Moreno, 2007). Entre los objetivos planteados se promovió el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas con dos sub-objetivos: a) conocer el proceso de aprendizaje y socialización de infantes en la familia y, b) conseguir un reparto más equitativo de dichas responsabilidades incluyendo el incremento de la oferta de escuelas infantiles y comedores escolares con horarios amplios y flexibles para menores de tres años. Esto incluyó el fomento de alternativas para familias monoparentales y biparentales en caso que ambos cónyuges trabajen. En este tipo de familia se extendió la ayuda domiciliaria, los servicios municipalizados de enfermería, los centros diarios, la subvención de la creación de centros de acogida y escuelas infantiles y los permisos parentales para que sean disfrutados por ambos padres (Instituto de la Mujer, 1992).

La elaboración del **III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (1997-2000) abordó los compromisos adquiridos en la Plataforma de Acción ya mencionada y las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario Europeo, promoviendo la participación de las mujeres como agentes copartícipes en la toma de decisiones. Este Plan propuso un conjunto de medidas de carácter estructural

¹²³ Un cambio importante fue la atención a la trabajadora con hijo recién nacido como sujeto de política distinta en su condición de riesgo al provisto por enfermedad. Esa reforma también aumentó el período de licencia por maternidad y la cuantía de la prestación, se mejoró el acceso a las prestaciones de maternidad (León, 2011).

¹²⁴ Además de la “transversalidad” se han aplicado acciones positivas promovidas desde la UE. Pese a que ambas medidas han sorteado dificultades relativas a la asignación recursos para su implementación, no se ha perdido el objetivo primordial: la promoción activa de la igualdad de género más allá de evitar la discriminación, pero no hay evidencia que muestre que al UE ha ampliado el enfoque de transversalidad a otras desigualdades (Lombardo & Verloo, 2010).

para el acceso al mercado laboral con un ejercicio de derechos sociales y económicos. Su consecución involucraba una distribución equitativa de las tareas del mundo doméstico y laboral por lo que la discriminación basada en el sexo comenzaba a entenderse como un problema que forma parte de las estructuras y formas de comportamiento reproductoras de la desigualdad de género (Salido & Moreno, 2007).

Si en el II Plan se dedicó un objetivo a la "Promoción de una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas" con actuaciones relativas al reparto equitativo de responsabilidades familiares y la socialización de los hijos en la familia, y otro distinto al "Equilibrio de la participación de las mujeres en el mundo laboral" con actuaciones desde la formación educativa, el acceso y contratación hasta el emprendimiento y acciones positivas en las empresas, como ámbitos separados con preeminencia de las actuaciones en el mundo público; en el III Plan encontramos un área denominada "Economía y Empleo" que involucraba un conjunto de acciones y objetivos que consideraron el trabajo como un continuo desde el empleo hasta el trabajo doméstico.

Una mención aparte merecen los objetivos referidos a la promoción del pleno acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos (con medidas como la difusión de la legislación española y comunitaria que promovían la participación en instancias de negociación colectiva y estudios), pero sin estar articulado a la conciliación. El otro propósito de esta área estuvo referido a la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres e incluyó: a) medidas legislativas que expresaban la prohibición de despido de las trabajadoras durante el período de baja maternal y por embarazo, así como el respeto al ejercicio de las trabajadoras del permiso parental; b) mejoras en el sistema de servicios sociales especialmente los destinados a la infancia dándole prioridad a dependientes; c) la promoción de la flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo remunerado y relativas a generar sensibilización a la opinión pública para hombres y mujeres; y d) el apoyo de organizaciones de servicios para atender a niños fuera del horario escolar y en período de vacaciones (Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, 1997). Pese a que este plan fue un avance sustantivo en su diseño en cuestión de conciliación, con permisos a las madres, la atención de niños y otros dependientes y la flexibilización del tiempo de trabajo para hombres y mujeres, aún prevalecía la atención en las madres como principales responsables del cuidado.

Bustelo (2003) es enfática al señalar que en este plan se comienza a incorporar de forma más efectiva el concepto de género con el cambio en el título de los planes anteriores, dejando de ser "de las mujeres" y pasar a denominarse "entre mujeres y hombres". Este cambio remite al problema de la reciprocidad en la noción de igualdad: de "igualdad a" al de "igualdad entre". El primero supone alcanzar un estadio determinado donde las mujeres se incorporan al mundo de los hombres, mientras que el segundo consiste en una realidad en construcción donde hombres y mujeres elaboran sus propias vidas en condiciones de igualdad. La apertura del plan a la perspectiva de género también supone la incorporación de medidas que redistribuyen los roles sexuales

de manera más justa, no sólo llevando a las mujeres al mundo público como los anteriores, sino incorporando a los hombres al mundo privado. Incluso llegando más allá de las políticas de igualdad dirigidas a mujeres, en políticas en las que los hombres son los destinatarios y generar cambios en toda la estructura social. De esta manera, la igualdad siendo un derecho, también se presenta como un horizonte a seguir en todas las acciones públicas.

Pese a los esfuerzos del III Plan, las medidas de igualdad de género aún se mantienen a un nivel más discursivo que de implementación. Por otra parte, tampoco se observa coherencia en los discursos ya que el concepto de igualdad es acotado a acciones que buscan la igualdad como fin último, en circunstancias que la tendencia de las acciones sigue siendo destinada mayoritariamente a las mujeres. Un claro ejemplo de aquello, es lo que ocurre en el marco del dilema “conciliación trabajo/familia” donde se insiste que los varones asuman responsabilidades domésticas para que las mujeres trabajen remuneradamente favoreciendo su autonomía. La responsabilidad compartida no es algo deseable en sí misma por los hombres, es decir algo que ellos valoren como un beneficio propio o para la sociedad en su conjunto, sino que ese sentido se legitima por la necesidad de la ejecución del cuidado. Una idea que sigue arraigada es que las mujeres entran al mundo productivo mientras no pongan en riesgo a sus parejas masculinas, de modo que el modelo del varón sustentador sigue siendo predominante. Estas creencias emergen asociadas al hecho de que la esfera doméstica aún no es reconocida como suficientemente buena por sí misma para atraer a los hombres (Bustelo, 2003).

Hasta ese momento, ni el Plan I y II contemplaban evaluaciones de su implementación. El tercer Plan agrega la elaboración de sistemas de seguimiento para una revisión interactiva y continua de los progresos, mediante indicadores de progreso y la participación de los organismos responsables en la ejecución. En términos de resultados e impacto, su medición era difícil por el nivel de generalidad de los objetivos y de las actuaciones. Esto se debía a la falta de exactitud sobre las dimensiones a evaluar y de los aspectos que definían su éxito en la población, su entorno y los costos involucrados en su realización. Además, no había ninguna especificación acerca de los actores involucrados en los seguimientos y evaluaciones del plan ni se distinguen los niveles de responsabilidades e involucramiento de ellos.

A la falta de claridad en los objetivos, se mantiene la imprecisión respecto de lo que se quiere hacer con el Plan y cómo hacerlo más allá de las declaraciones generales, y se suma que su elaboración se realiza en base a las decisiones de un conjunto de agentes quienes en su mayoría no tienen un discurso de género muy elaborado ni asumido. Además, su carácter amplio y abarcador de distintos aspectos, muchas veces interrelacionados, hace más difícil el proceso de evaluación, sin contar con que el fin último consistente en acabar con la discriminación es complejo ya que supone una manera diferente de analizar y abordar la realidad (Bustelo, 2004).

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006) se encuadró en la denominada Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad

entre Hombres y Mujeres (2001-2005) que implementaba el *mainstreaming* de manera definitiva en los ámbitos gubernamentales más mermados mediante políticas de acción positiva. Para su consecución se elaboran estrategias de coordinación intersectorial entre ministerios y administración pública con agentes sociales, ONGs y sociedad civil en general.

Sus objetivos en el mundo del trabajo eran: a) impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral con medidas como cursos de formación en los nuevos sectores de empleo y donde se encontrasen infrarrepresentadas (estrategias en las empresas), incluyendo oportunidades de empleo y autoempleo a mujeres rurales mediante formación, asesoramiento y mantenimiento de redes comerciales de productos y servicios generados por ellas; b) promover el emprendimiento y la actividad empresarial de las mujeres en iniciativas ya existentes o nuevas y; c) eliminar las barreras que obstaculizan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad de género con medidas que prevengan y sancionen el acoso sexual en el trabajo y eliminen las brechas salariales entre hombres y mujeres.

En materia de conciliación apunta a: i) promover cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar, entre ellas, la ampliación del permiso de paternidad para que los hombres disfruten al menos cuatro semanas, la modificación de la normativa como nulidad del despido en caso de producirse durante el disfrute de dicho permiso, el incentivo a las empresas para que elaboren planes de conciliación; ii) impulsar otras medidas como el fomento al teletrabajo y la flexibilización de los horarios de trabajo, sin que suponga una merma en los derechos (trabajo tiempo parcial, la jornada fluida, el trabajo a domicilio y el teletrabajo aún no utilizadas ni implementadas de manera adecuada ni suficiente), impulsar la creación de centros y servicios para conciliar la vida familiar y laboral, en colaboración con las Comunidades Autónomas y corporaciones locales para satisfacer necesidades puntuales, aumentar el número de plazas de escuelas o centros de educación infantil para menores de 3 años, el acceso a la formación continua y la creación de guarderías por las propias empresas y; iii) seguimiento a los resultados de las medidas legislativas ya implantadas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

El IV Plan volvió a distinguir tal como el II Plan entre el área de igualdad de género en la vida económica y el área conciliación trabajo/familia otorgándole mayor desarrollo a la primera, mientras que la última enfatiza los cambios legislativos favorables a la conciliación, el seguimiento de las medidas implantadas y el impulso de otras. En su Introducción otorga un fuerte énfasis a la participación de las mujeres en la esfera pública, especialmente en el mercado laboral y los efectos colaterales que ha acarreado tanto en el mercado como en la familia. En su desarrollo, la conciliación se encamina hacia una revisión de la normativa para una profundización de los derechos al cuidado de padres y madres, a impulsar la flexibilidad del mercado de trabajo y de la prestación de servicios de cuidado infantil.

El área “Fomento de la igualdad en la vida civil” merece una mención destacada por dar seguimiento y difusión a la legislación y jurisprudencia española y europea en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto se lleva a cabo mediante la actualización de una guía de derechos de las mujeres que incluye recopilación de la legislación vigente y la realización de campañas informativas. La difusión de esta normativa significó un avance en el ejercicio de ciudadanía, aun cuando emerge en el marco del debate sobre la migración y el estatus de ciudadano de los extranjeros y no precisamente centrada en el mercado laboral.

Paralelamente, se publicaron primero desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, posteriormente, desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, una serie de documentos centrados en los derechos sociales otorgados por la participación en el mercado laboral. Uno de ellos, fue la “Guía de Ayudas Sociales para las familias” que iba dirigida a las familias y contenía información relevante sobre las principales ayudas estatales en seguridad social, trabajo, fiscalidad, servicios sociales, educación y vivienda. Este recurso puede ser considerado como una herramienta útil y estratégica para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de los medios a partir de los cuales puedan ejercerlos. Podemos pensar que la transferencia de este conocimiento facilita que las mujeres puedan optar, discernir, tomar decisiones y ejercer autónomamente y con dignidad los derechos.

El **V Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** (2008-2011) se diseñó al alero de la Secretaría General de Políticas de Igualdad (con rango político y especializado en la igualdad de género) y tras la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH). El Plan reconoció los avances en materia de derechos de ciudadanía, pero sostuvo que aún se reproduce la posición de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, impidiéndose el pleno goce de derechos. La ciudadanía se constituye en uno de los cuatro principios ordenadores y articuladores del quehacer del Plan:

“La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza; que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como “lo colectivo femenino”. Ya son bien visibles, en todos partes, las mujeres como seres completos que no quieren ser ni más ni menos que los hombres, sino simplemente mujeres, es decir, diferentes. De ahí que lo masculino deba, ya, dejar de ser considerado como referencia universal y medida de la experiencia humana” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007: 6-7).

La referencia a la diferencia de las mujeres respecto a los hombres escapa de la dualidad tradicional de los sexos y de las asociaciones simbólicas referidas a ella, ya no en oposición ni en complementariedad, sino desde la dignidad de su propio ser. La ciudadanía emergería asociada reconocimiento de la singularidad de distintos grupos sociales y, especialmente, su misión es informar y sensibilizar a la población de las

desventajas y discriminaciones vividas por determinados colectivos¹²⁵. Y también esta ciudadanía debe generar acciones positivas para su erradicación y el fomento de la cooperación y el codesarrollo. Este Plan reconoce la producción de saberes por, para y sobre las mujeres provenientes de los centros de investigación de género y feministas, las bibliotecas de mujeres y las universidades que han posibilitado levantar temas escondidos en la esfera privada posicionándolos como problema político.

La noción de ciudadanía de las mujeres desde la diferencia trae a discusión un viejo tema en las políticas públicas: la disputa entre el ejercicio de derechos de ciudadanía desde el modelo tradicional del ciudadano varón o, en su defecto, desde el rol tradicional de las mujeres. Un tema situado paradójicamente bajo el principio de igualdad. La primera alternativa supone una falsa igualdad porque elimina diferencias sexuales objetivas como el embarazo y el parto y supone unas condiciones de igualdad y oportunidades para ambos que en la práctica no existen y, la segunda opción, mantiene la jerarquía social entre los sexos basada en el esencialismo de la naturaleza humana.

Una salida ha sido desafiar la asimilación de las mujeres a la ciudadanía masculina desde el respeto por su singularidad, en lo que Ruth Lister (2003) denomina “igualdad diferenciada” en defensa de las demandas femeninas como madres. Por ejemplo con medidas como el permiso por maternidad, el pre y post natal, intervenciones contra la discriminación que impide una igualdad en el punto de partida por medio de leyes que otorgan a las mujeres derechos reproductivos plenos sobre sus cuerpos y su carácter social. En otras palabras, se trata de una concepción de ciudadanía diferenciada sexualmente, pero basada en la idea de igualdad que reconoce a las mujeres como tales, valoran el cuerpo femenino y destaca ciertas prácticas sociales como la maternidad, la prestación de cuidados y la resolución de conflicto.

Del modelo de igualdad en masculino basado en la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el mercado laboral como gran protagonista, la libertad de tiempo y acción para dedicarse a él, comienza a transitarse a uno de igualdad en femenino que promueve la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Este patrón requiere la adecuación de la estructura socio-laboral a las necesidades de las mujeres y los hombres para que ambos asuman el trabajo doméstico en igualdad de condiciones. Más que obligaciones, las nuevas propuestas ofrecen alternativas que las personas tengan la capacidad de decidir cómo organizar sus tiempos de trabajo. Su acercamiento al quehacer económico de las personas se diseña de manera exploratoria con estudios y recopilaciones de datos.

¹²⁵ La cita anterior va acompañada más delante de una reafirmación, al menos en el discurso del plan, del disfrute de los derechos políticos, civiles y sociales de las mujeres en contraste con el efecto perverso y limitante de la mínima representación en el poder político y económico, las barreras de acceso al mercado laboral, la discriminación salarial y la violencia de género. El Plan asegura que el reconocimiento de los derechos no es suficiente por lo cual es necesario trabajar en un compromiso para la erradicación de la discriminación, por ejemplo, la que incide en la representación política de las mujeres con medidas para que puedan ser representadas y elegidas en todos los niveles (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

Los doce ejes de actuación del Plan (participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación para el desarrollo y tutela del derecho a la igualdad) dan cuenta de un problema social específico que se pretende enfrentar con objetivos estratégicos y propuestas de acción (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

El Plan reconoce, además, la necesidad de desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación para que hombres y mujeres, en tanto titulares de los mismos derechos, se erijan en responsables similares de derechos y obligaciones en el mundo público y privado y en la toma de decisiones. Por lo tanto, la anhelada igualdad no se alcanza con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, sino más bien a partir de un nuevo contrato social basado en el compromiso y la participación de toda la ciudadanía para atender al bienestar y al cuidado. Este documento plantea objetivos en distintos ámbitos de acción por separado lo que otorga más preocupación al quehacer gubernamental: a) en el ámbito privado/doméstico, con un modelo de convivencia socio-familiar más igualitario, un tipo de relaciones laborales facilitadoras de la corresponsabilidad mediante la sensibilización y el cambio de actitudes con información dirigida a los hombres para que hagan uso de sus derechos parentales y el cuidado de dependientes y la instrucción en los planes gubernamentales de apoyo a las familias; b) en el mercado laboral mediante medidas que difundan y apoyen modelos de flexibilidad laboral y normas sobre permisos y relaciones que faciliten la corresponsabilidad vigilando entre otras medidas la posible discriminación que pueden sufrir los padres por el uso de estos permisos; c) el acceso y fortalecimiento de servicios públicos al cuidado de personas dependientes y el cambio del diseño, el seguimiento y evaluación de la Ley de Dependencia en cobertura, tipología de servicios, la figura de la cuidadora y la inserción socio-laboral de estas mujeres y; d) el funcionamiento de las infraestructuras urbanas de conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

El problema de la conciliación trabajo/familia es abordado en medio de una realidad cada vez más predominante: familias con mujeres que trabajan de forma remunerada y que suman ingreso al de sus parejas como primer o segundo ingreso, ya sea por necesidad económica o desarrollo de intereses profesionales. En cualquiera de estas modalidades surge la necesidad o el interés de contar con apoyo público o privado en las labores de cuidado y las tareas domésticas.. Hasta el momento las respuestas desplegadas han sido múltiples, variando en función de los recursos socioeconómicos y familiares con los que personalmente se cuente. Aquí se destaca el aporte de la figura de la abuela, el trabajo de la mujer inmigrante y la doble jornada de las trabajadoras, sin ser hasta el momento alternativas viables y seguras a largo plazo. De ahí la necesidad de contar con políticas de apoyo en conciliación que hagan compatible familia y trabajo para ambos sexos de manera igualitaria. Esto requiere de una apuesta más ambiciosa referida a la disposición del tiempo personal para hombres y mujeres que involucre la acción individual y la del Estado y las empresas.

La crisis económica vendría a frenar la influencia del V Plan en las cuotas de igualdad logradas, en la reducción de las diferencias en las tasas de empleo y en la redistribución de las rentas mínimas de inserción por sexo, ya que éstas han tendido últimamente a igualarse en comparación con la mayoritaria presencia femenina de años anteriores a la crisis. El nuevo contexto se caracteriza por igualarse a la baja la cantidad de titulares de prestaciones por sexo (ONUMujeres, 2014).

Actualmente, se encuentra en ejecución el **VI Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)**¹²⁶ que cuenta con tres objetivos prioritarios que siguen la línea de trabajo ya desarrollada por los planes anteriores orientados a mejorar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En este plan se destacan las acciones que pretenden: a) reducir las desigualdades que aún existen en el empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; b) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral¹²⁷; y c) erradicar la violencia contra la mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014).

Pese a ese aporte, una importante crítica al VI Plan proviene de la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad (COMPI) que agrupa a veintidós organizaciones y más de doscientas asociaciones de mujeres en el territorio español. La COMPI ha puesto de manifiesto la postergación de ámbitos como la salud y la atención a la diversidad y su inclusión social, contemplados en el Plan previo a pesar de la centralidad que adquirieron los otros temas incorporados (laboral, de corresponsabilidad y conciliación, violencia de género, presencia equilibrada en los centros de toma de decisión, educación y deporte). Esta organización alega, además, la falta de una evaluación (hasta el año 2012) del Plan anterior tal como lo exige la Ley de Igualdad. Ante eso, solicita al gobierno dar respuesta a sus demandas de igualdad, las que incluyen la aplicación de la ampliación a cuatro semanas del permiso pagado por paternidad a los trece días ya legislado, la amortiguación de la feminización de la pobreza en personas mayores con pensiones bajas, evaluaciones del impacto de género de la cobertura y tipos de prestaciones de la Ley de Dependencia y la aplicación efectiva de la equiparación laboral y de Seguridad Social a las Empleadas de Hogar.

En el marco de un ejercicio evaluativo en materia de corresponsabilidad, la COMPI señala que sigue siendo muy alto el abandono del empleo por razones familiares en las mujeres (90%) lo que indica el escaso avance en la instalación de un nuevo modelo de relaciones laborales y del empleo de calidad proclive a la corresponsabilidad. En esta línea, tampoco reciben una evaluación favorable la cifra de

¹²⁶ Este Plan se enmarca, además, en los principales instrumentos programáticos adoptados por la UE en esta materia: la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020; los informes y de las distintas Proposiciones no de Ley aprobadas por la Comisión de Igualdad y el Pleno del Congreso de los Diputados, y de las Mociones aprobadas por la Comisión de igualdad y el Pleno del Senado (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014). No detallaré las acciones en conciliación y corresponsabilidad porque su ejecución comienza en el año 2014.

¹²⁷ Dada la importancia del Eje Corresponsabilidad se desarrolla el Plan Integral de Apoyo a la Familia que será detallado en el siguiente epígrafe Políticas dirigidas a las Familias.

escolarización de infantes entre 0 y 3 años, que es considerada muy inferior a las tasas de ocupación de mujeres y hombres (27% en niños y niñas y 79% y 97% entre padres). Esto resultaría importante porque pese a la crisis económica, el empleo femenino no ha decaído de manera dramática como el masculino, razón por la cual seguiría existiendo la demanda de servicios de atención a la infancia y mayores dependientes (Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad , 2012).

Otro indicio de los avances lentos en materia de igualdad se observa en el nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que se plantea propicio a la corresponsabilidad a partir del Real Decreto-ley 2/2009¹²⁸. Esta normativa se propone la regulación temporal de los empleos en lugar de la extinción de los contratos, a partir de la bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social en un 50% en los supuestos en que se proceda por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo.

En términos de conciliación, se impulsaron los contratos indefinidos a tiempo parcial en sintonía con otros países europeos que presentan tasas más elevadas. Para esto se introducen dos modificaciones en la Ley 43/2006¹²⁹. La primera incluye -entre los trabajadores cuya contratación puede dar lugar a bonificación-, al demandante de mejor empleo con jornada a tiempo parcial, un contrato en otra empresa siempre y cuando sean mantenidos en el empleo al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. Y, la segunda, supone un incentivo proporcional, más el contrato a tiempo parcial frente al contrato de jornada completa. Las críticas a esta reforma no se hicieron esperar y se centraron en que fomento del trabajo a tiempo parcial contribuye -junto a las excedencias y las “lagunas de cotización” a la Seguridad Social y los regímenes de empleadas de hogar-, a salarios y pensiones más bajas en el caso de las mujeres poniendo en jaque el acceso a derechos sociales (Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad , 2012).

Recogiendo las críticas provenientes de diversas instituciones referidas a la ausencia de modelos de evaluación, este VI Plan enuncia de manera más precisa su medición dando cuenta de las actuaciones, los objetivos y procesos llevados a cabo para su cumplimiento y la calidad de la ejecución. Para ello incorpora además, un análisis de efectividad, de transversalidad y de logros mediante metodologías cualitativas y cuantitativas. Pero el nivel de generalización es tal,-tanto en los objetivos y metas propuestas como en los procesos y mecanismos aplicados a la gestión de recursos y el cumplimiento de contenidos del plan- que aún resultan insuficientes para una cuantificación precisa y confiable. Una mención aparte merece la casi nula referencia a los actores involucrados en esta etapa.

¹²⁸ Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

¹²⁹ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Al alero de la Ley Orgánica 3/2007¹³⁰ (LOIEMH) que revisaremos más adelante surge el **Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, que viene ejecutándose anualmente desde el año 2009 con cursos *on line* y presenciales en materia de igualdad (en la educación, salud, empleo, empresa, madres y padres y ciudadanía) y lucha contra la violencia de género. Con esto, se cumple el mandato legislativo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y las mujeres. Asimismo, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (específicamente, el Instituto de la Mujer) presenta una nueva edición del Plan de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigido al personal de atención de la administración pública, profesorado y representantes de organizaciones de la sociedad civil, que incluye acciones formativas y materiales para el desarrollo de políticas de igualdad entre los sexos y lucha contra la violencia de género (Instituto de la Mujer, 2013).

Los distintos planes de igualdad revisados declaran tener la necesidad de cambiar los modelos de género en el trabajo. Los primeros apuestan principalmente a la participación laboral femenina y el avance en la equidad de género, sin mostrarse un interés explícito por la familia, cuestión que se revierte con la llegada de los gobiernos del Partido Popular a inicios del nuevo siglo cuando se incorpora a la familia a la agenda política (Salido & Moreno, 2007). Los segundos planes mantuvieron el objetivo del empleo femenino y reconocen que su cumplimiento se articula con otros asociados al mundo privado. Con esto esas políticas pretenden romper la división sexual del trabajo doméstico y el tradicional rol de madres y cuidadoras (Salido & Arriba, 2005). Esta reorientación está en sintonía con la evolución de los debates sobre las políticas públicas de género propiciados por organismos internacionales y las organizaciones de mujeres y feministas marcando así las necesidades y demandas de su tiempo.

No se puede pensar que los primeros planes cumplan los parámetros de conciliación y corresponsabilidad que hoy tenemos, ni obviar que el V plan (2008-2011) fue elaborado en un escenario de expansión de las políticas sociales y que se implementó en medio de la contracción de los recursos destinados a las prestaciones económicas a padres y madres trabajadoras con responsabilidades de cuidado. Teniendo en consideración esto, podemos afirmar que los planes desde un inicio han incorporado una preocupación por la redistribución de las tareas del cuidado mediante la ampliación de la oferta de escuelas infantiles y comedores escolares y han incentivado los permisos parentales dirigidos a ambos padres, hasta el último plan que plantea campañas de sensibilización y medidas legales para hacer efectiva la conciliación. Durante ese tiempo, se dictó la Ley de Dependencia con la finalidad de fortalecer los servicios públicos de cuidado a dependientes incluyéndose, además, el seguimiento y la evaluación de la Ley de Dependencia en cobertura, tipología de servicios, poniendo atención en la figura de la cuidadora.

¹³⁰ De manera similar a la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad a nivel autonómico, la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres también se ha promulgado a nivel de Comunidades Autónomas.

Pero el discurso a lo largo del tiempo ha ido cambiando haciéndose más consistente y, al mismo tiempo, se revitaliza un acercamiento al enfoque de ciudadanía. Los tres primeros planes, pese a su compromiso con una mayor igualdad de género, mantuvieron la atención en las madres como las principales responsables del cuidado, por lo tanto, los permisos parentales estaban centrados en ella y/o la oferta de servicios públicos eran insuficientes. En tanto, los planes IV y V incorporaron un lenguaje proclive al ejercicio de la ciudadanía al señalar la necesidad de un nuevo contrato social que comprometiera a todos los sectores sociales en el derecho a cuidado y la superación del modelo de igualdad en masculino. De esta manera, se otorga una legitimidad distinta a la exigencia de la provisión de derechos para hombres y mujeres que aquella sustentada en la emergencia de problemas sociales supeditada a los vaivenes de los procesos sociales, económicos y políticos del país.

Sin embargo, ningún plan menciona el uso de las transferencias monetarias como medio de redistribución o reconocimiento al trabajo femenino. Aunque en algunos planes (IV y V) se menciona la jornada parcial, ésta aparece más bien como medida de flexibilización –que junto a otras facilitan la conciliación– son un incentivo directo para que las mujeres abandonen el mercado de trabajo y se dediquen a la familia. En su conjunto se trata de políticas activas orientadas, por un lado, a la estatalización de la oferta de servicios de cuidado y de permisos parentales, sin que eso haya debilitado en la práctica la responsabilidad de las familias en esas tareas ni el trabajo de las mujeres. Y, por otro, son políticas mercantilizadoras de la mano de obra femenina, sin que esos esfuerzos tengan como correlato directo la autonomía de las mujeres. Pese a ello, al menos en el discurso en estos planes se observa una transición hacia un modelo de ciudadanía más inclusiva, con una ampliación de la oferta de servicios públicos, bajas transferencias públicas y una intensificación de los permisos parentales para madres y padres.

Cabe hacer algunas salvedades con respecto a la tipología de modelos de género y ciudadanía propuesta por Carbonero (2007). Como mencionamos, estos planes avanzan hacia una propuesta de ciudadanía “inclusiva” (según la definición de la autora incluye una oferta de servicios de cuidado y permisos parentales intensa y media o bajas transferencias públicas), que es un paso previo podría considerarse la ciudadanía “igualitarista”, con bajas transferencias monetarias y permisos parentales e intensa oferta de servicios públicos. Sin embargo, este modelo no se aplica con exactitud en los planes de igualdad, más bien éstos se ajustan a permisos parentales y oferta de servicios con baja o mediana intensidad (un modelo de ciudadanía igualitarista tendría oferta de servicios intensa, y permisos parentales y transferencias bajas). Esta distinción es crucial porque la tipología de la autora puede comprenderse como un continuo de derechos que teóricamente es coherente y avanza hacia estadios más igualitarios, pero en la práctica, la igualdad de género no se produce de manera secuencial. El diseño de las políticas de género revisadas persiguen la igualdad de género en el empleo y cuidado, pero invisibilizan las diferencias entre mujeres trabajadoras. Por ejemplo, al grupo de trabajadoras autónomas que están en una posición más vulnerable que quienes

cuentan con estabilidad contractual, o las trabajadoras del mercado informal. Estos grupos están más supeditados a los vaivenes del mercado y, por tanto, requieren particular atención.

Por otra parte, no existe referencia alguna a los ejes de participación económica (asociada al mercado de trabajo) y en la corresponsabilidad a las cadenas internacionales de cuidado. Las mujeres migrantes aparecen, por ejemplo, en los ejes “educación” y “diversidad e inclusión social” dando cuenta que sus problemáticas son abordadas desde un enfoque distinto, alejadas del marco referencial del trabajo. Esta separación del colectivo ‘trabajadoras’ podría colaborar en la (re)producción de otras inequidades que les afecta directamente a ellas, a sus familias y al bienestar de la sociedad española en general. Por un lado, ellas no están insertas como sujeto de derechos en la producción económica pese a sus vaivenes y vulnerabilidades de la idea de “sociedad de empleo” propia del mundo industrial, sigue siendo central en la provisión de derechos de ciudadanía. Y, por otro, estos colectivos se acercan más bien al papel de usuarios de políticas asistenciales en la satisfacción de necesidades individuales y colectivas. Al menos en el diseño de las políticas mencionadas, este ocultamiento de diferencias puede romper el principio rector de la ciudadanía inclusiva, y el de la paridad de participación (Fraser, 2006, 172).

Ya señalamos que los planes de igualdad en su calidad de políticas de género están más cercanas a un tipo particular de ciudadanía –la “inclusiva”– y serían la expresión más preclara de políticas activas estatalizadoras de género, especialmente los planes IV y V. Sin embargo, se distancian de ese tipo de ciudadanía porque en los planes no hay un desarrollo específico respecto de los permisos parentales (son un avance en esa dirección, pero aún insuficiente) y dedican escasas acciones orientadas a la ampliación de la prestación de servicios de cuidado. Probablemente, esto se explique porque es la Ley de Dependencia la que se encarga de la atención al cuidado, mientras que la Política de Conciliación y la Ley de Igualdad profundiza en los permisos parentales.

Un asunto que no puede atribuirse al modelo ni a la tipología, sino que hace referencia a la forma de cómo se construyó ciudadanía, es la provisión de derechos en base a la participación en el mercado laboral, cuestión que sigue siendo central en la tipología y que requiere mayor cuestionamiento.

3. Políticas familiares en España en los inicios del siglo XXI: una transición hacia el reconocimiento de la conciliación trabajo/familia

La conciliación como preocupación pública-estatal comienza a instalarse en los albores del siglo XXI por medio de un conjunto de planes, programas y leyes orientados a incidir en la constitución y dinámica familiar y en la promoción de su seguridad y apoyo a quienes tienen responsabilidades familiares. Su expresión más clara fue la

promulgación de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Antes de esa fecha existieron otras iniciativas relativas al bienestar familiar y su vínculo con el empleo. Revisemos algunas medidas de ese tiempo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001:1)

- Las políticas dirigidas al fomento de la contratación de las mujeres con coste social cero para aquellas empresas que contrataran por sustitución de trabajadoras durante el permiso de maternidad establecido en el Real Decreto Ley 11/1998¹³¹ para las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Las políticas dirigidas a ampliar beneficios parentales y maternales: aquí podemos encontrar las medidas en materia de maternidad y riesgo en el embarazo aprobado en el Real Decreto 1251/2001¹³² que incluyen el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial y su posibilidad de compatibilización con el trabajo remunerado, el disfrute de la prestación por maternidad para padres de hijos prematuros, la prestación para el padre por maternidad si la madre no reúne el requisito de cotización mínima siempre y cuando él lo cumpla, la ampliación de la prestación por riesgo durante el embarazo a trabajadoras autónomas y las del régimen de empleadas de hogar.
- Las acciones contenidas en la Ley 12/2001¹³³ de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad que amplía la normativa sobre permisos de maternidad y paternidad al supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto y se bonifica del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo.
- Las acciones dirigidas a la mejora de la protección familiar de la Seguridad Social aprobada por el Real Decreto Ley 1/2000¹³⁴ que actualizaba los importes de las prestaciones familiares por hijo a cargo menor de dieciocho años introduciendo prestaciones económicas por cada hijo a partir del tercero y en caso de parto múltiple.
- La reglamentación del Real Decreto legislativo 3/2000¹³⁵ recoge en sus artículos 12.1,g) y 21.4,b) la prestación económica de pago único por nacimiento de hijo,

¹³¹ Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

¹³² Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

¹³³ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

¹³⁴ Real Decreto-ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social.

¹³⁵ Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia

disponiendo que tendrá el mismo contenido que en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Las medidas relativas a la jubilación y retiro de trabajadores. Entre ellas, el Real Decreto 35/2002¹³⁶ relativas al establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible que facilita la prolongación de la vida laboral y familiar compatibilizando el trabajo con el cobro de una pensión de jubilación y nuevas condiciones de acceso a jubilación anticipada para desempleados mayores de 61 años y con 30 años de cotización.
- Las decisiones tributarias como las iniciativas relativas a la política fiscal y de rentas en la Ley 40/1998¹³⁷ y su reforma en 1999. Ésta garantizaba un tratamiento fiscal favorable para las familias. El principal cambio introducido fue el concepto de “mínimo vital” asociado a la capacidad económica real de los dependientes, una vez que han sido descontados los gastos para la satisfacción de necesidades básicas (Salido & Moreno, 2007). A eso se suma, la configuración de un mínimo familiar exento, la exención de pensiones alimenticias, la deducción por inversión en vivienda, la tributación de las pensiones a favor de los hijos o el establecimiento de un mínimo personal o familiar para personas discapacitadas o en estado de carencial que implique la ayuda de otros.
- Las acciones establecidas en la Ley 35/2007¹³⁸ por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el IRPF y la que establece una nueva prestación de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas o monoparentales y en los casos de madres discapacitadas que padezcan una discapacidad igual o superior al 65 por ciento (100 euros al mes). En un intento por reducir el déficit público el Real Decreto-ley 8/2010¹³⁹ suprime esta medida.

Hasta ese tiempo, las iniciativas en nombre de la familia provenían fundamentalmente de las Comunidades Autónomas. Con la puesta en marcha del **Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001–2004** (PIAF en adelante) se desarrolla una estrategia como respuesta unitaria a las políticas de atención y apoyo a las familias en sus necesidades. Sus objetivos se enmarcan en el principio de solidaridad intergeneracional y atención a las familias monoparentales vulnerables, en situaciones de conflicto y en situaciones especiales. Esta orientación exige la adopción de medidas urgentes y específicas, la promoción de la calidad de vida y el bienestar, la reducción de

¹³⁶ Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

¹³⁷ Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias.

¹³⁸ Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.

¹³⁹ Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

rigideces de los sistemas legales o fiscales obstaculizadores de la adopción de las familias a los nuevos contextos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001).

La implementación de medidas de conciliación aparece condicionada en gran medida a la existencia de oferta de servicios de cuidado, especialmente, la destinada a los hijos pequeños, situación más compleja en España dado lo limitado de su cobertura. Su extensión por recomendaciones de la UE deben enmarcarse en las directrices para el empleo de las políticas nacionales, que en el caso de España, se integran en los **Planes Nacionales de Acción para el Empleo** (PNAE). Estos planes se diseñaron para establecer un marco normativo que otorgue mayor flexibilidad y permanencia laboral, indemnizaciones por despidos para determinados grupos, menores costes de la seguridad social para estos contratos y la restricción de condiciones en las que se pueden usar los contratos temporales y una indemnización cuando éstos terminan¹⁴⁰. De esta manera, se enfoca tanto en la demanda de empleo por parte de las mujeres como en la oferta del mismo (mejora de la calidad de la mano de obra femenina y su disponibilidad).

Dentro del PIAF 2001-2004 en la línea estratégica de la conciliación familiar/trabajo, se plantea entre otras medidas: a) ampliar los beneficios presupuestarios de las políticas activas del Instituto Nacional de Empleo (como la ayuda de la Seguridad Social para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad, una bonificación a la aportación empresarial a la Seguridad Social para la contratación de padres y madres solteros en paro con hijos a cargo); b) elaborar un código de buenas prácticas sobre conciliación de vida familiar y laboral en las empresas en colaboración con los Agentes Sociales; c) adoptar la normativa reguladora de la educación infantil en dos frentes, en la calidad de los servicios y adaptando la organización y funcionamiento de los centros y de su personal a las necesidades de las familias; d) aumentar en colaboración de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos la atención de infantes con el fin de ampliar la red de servicios de oferta de plazas de guarderías para menores de 3 años; e) favorecer la vida laboral de los mayores mediante la compatibilización entre trabajo remunerado y el cobro de su pensión de jubilación con la reforma a la regulación de la jubilación parcial¹⁴¹ (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001). Recientemente, desde el año 2012 comienza a gestarse el

¹⁴⁰ En materia de inclusión social, las políticas españolas se han centrado en la elaboración de los Planes Nacionales de Acción el primero aprobado en 2001 (2001-2003), entrando en vigor en V Plan de Acción para la Inclusión Social 2008-2010, siendo el último aprobado de esta serie el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social Reino de España 2013-2016 en el año 2013.

¹⁴¹ La amplia variedad de disposiciones gubernamentales y estatales destinadas a los asuntos de las familias han tenido como fin cumplir los mandatos europeos y demandas nacionales, pero esta variedad, muchas veces sin conexión explícita ni trabajo coordinado puede eludir, al mismo tiempo que desactiva, el impacto en la población y en el medio. Cabe preguntarse si la negación sistemática de su regulación en un único texto legal, o al menos que el tema referido a su protección así lo esté, pierde su unidad como preocupación legítima que merece tratamiento directo y garantía del sistema jurídico. Es cierto que esta situación no es privativa de España, y se repite en otros países de la UE, argumentándose que se debe en parte a una falta de formalización de la política familiar en la región, especialmente en un período de búsqueda de maximización del uso de recursos públicos. Sea esta u otra la explicación, se sufre la pérdida de la importancia de las prestaciones familiares y el reforzamiento de medidas que compatibilizan trabajo y familia.

último PIAF, aún en estado de borrador evidencia un giro importante hacia el mercado y la sociedad civil, con acciones que incentivan a las empresas, los sindicatos y administraciones públicas a la creación de una nueva cultura del trabajo que priorice un equilibrio en la toma de responsabilidades familiares y labores, incluso se propone sensibilizar y formar en igualdad a las familias y centros escolares.

Las respuestas al dilema de la conciliación trabajo/familia comenzaron a generarse en los organismos internacionales hace más de veinte años con las políticas de conciliación en tres directivas obligatorias (por parte del Consejo) para los países integrantes de la Comunidad Europea. Se recomendaba disponer de: a) un permiso mínimo de maternidad remunerado de catorce semanas y de permiso retribuido en caso de pruebas médicas o trabajos que impliquen riesgo para el embarazo (92/85/CEE, Consejo Europeo, 1992); b) excedencia para el cuidado de hijos menores de 8 años por un período mínimo de 3 meses y el mantenimiento del puesto de trabajo u otro equivalente si ello no era posible, además de la incorporación de permisos laborales por motivos familiares urgentes que exigían la presencia del/a trabajador/a (96/34/CE, Consejo Europeo, 1996); y, finalmente, c) el trabajo a tiempo parcial prohibía el tratamiento desigual en las condiciones laborales y derechos de los empleos a tiempo parcial respecto al de tiempo completo y el impulso del primer tipo de trabajo y el traspaso de una modalidad a otra (y viceversa) mediante la eliminación de las trabas administrativas (97/81/CE, Consejo Europeo, 1997).

Estas medidas entraron en sintonía con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y la creciente preocupación pública por el envejecimiento de la población y la futura escasez relativa de mano de obra. De esta manera se conectaron las necesidades y dificultades de la población, especialmente la de las madres trabajadoras, con las acciones implementadas por los gobiernos que involucraban decisiones de diferentes actores y el reparto de recursos estatales. Con estas acciones el cuidado sale del espacio privado y se instala como un asunto público regulado por políticas públicas adquiriendo una connotación social (Daly & Lewis, 1998; Fernández & Tobío, 2005; Guirao Mirón, 2011).

En España, la promoción de la conciliación trabajo/familia se ha realizado a partir de tres leyes: la Ley de Conciliación, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Dependencia. Estas leyes agregan medidas a lo formulado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social relativa a permisos parentales y, excedencias, vacaciones, etc. En su conjunto, las tres iniciativas pueden ser analizadas a la luz de tres ámbitos de acción relativos a la conciliación que hasta el momento han sido considerados claves en la titularidad y ejercicio de derechos de ciudadanía: los permisos parentales, las ayudas monetarias y los servicios de cuidado. Revisaremos a continuación cada una de ellas:

En la puesta en marcha del III PIOM se dictó la **Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras** (Ley 39/1999), principal instrumento que facilita la compatibilización entre responsabilidades laborales y familiares. Así, el Estado responde a los criterios de la normativa internacional y

comunitaria relativa a la igualdad de género, específicamente, en temáticas como permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial (Ministerio de Administraciones Públicas, 1999). La Ley introduce cambios en el ámbito laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan conciliar y lo hace en dos sentidos. Por un lado, extendiendo los *permisos por maternidad y paternidad*, sin que esto perjudique las posibilidades de acceso al empleo, las condiciones laborales y a cargos de responsabilidades por parte de las mujeres. Y, por otro, la participación en el cuidado de los hijos recién nacidos o la incorporación a la familia de los trabajadores, con la opción dada a la madre de que sea el padre quien disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad. La duración del permiso de cuidado a menores dependerá de la edad de éste (menor de nueve meses o cinco años). Además, se amplía el derecho a la reducción de jornada y de la excedencia a los trabajadores que deban ocuparse de personas mayores y enfermas. Se expresa nula la decisión o el despido motivado por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad, cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación (Ministerio de Administraciones Públicas, 1999).

Otra de las medidas de la ley fue la creación de una nueva prestación a la trabajadora embarazada por riesgo en su condición dentro de la acción protectora de la Seguridad Social. Se prevé, además, reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en casos de contratos interinos a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. Con esta medida se desea minimizar los costes que el empresario pudiese incurrir con la consiguiente merma en el acceso al empleo (Ministerio de Administraciones Públicas, 1999).

Esta ley ordena la normativa, que hasta ese momento se encontraba dispersa, relativa a permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos y los permisos por razones familiares, e incorpora nuevos aspectos como la ampliación de permisos para el cuidado infantil dirigido a madres y padres. Estas medidas se concentran en el momento del nacimiento del hijo y regulan la ausencia temporal de padres y madres de su lugar de trabajo de manera abierta y flexible, más que responder a las necesidades propias de la parentalidad y el bienestar infantil. Sin embargo, la ley desde su nacimiento presentó importantes limitaciones como la ausencia de algún tipo de retribución de los permisos -a excepción del permiso de maternidad durante el cual se percibe el 100% del salario y el permiso de dos días por motivos familiares urgentes- y un máximo de renta familiar o mínima cuantía de partos múltiples (triples y dobles), lo que reduce el número de familias potencialmente beneficiadas (Fernández & Tobío, 2006). Otra de las críticas a la Ley ha sido la tendencia a la individualización de los derechos relativos a las licencias y el acento en la imperiosa necesidad de actuar para alcanzar una plena combinación con el trabajo remunerado.

Si bien, tanto en esta Ley como en los Planes de Igualdad III y IV se contempla la inclusión de los padres al cuidado de los hijos (por medio de licencias parentales) la

posibilidad de cesión de los derechos de titularidad exclusivos de las mujeres supone asumir que siguen siendo las principales responsables del cuidado de los hijos. Este argumento se sostiene en una evidencia insoslayable: un escaso número de padres disfrutan del derecho de permiso parental. Esta opción en una sociedad familista como la española, no hace más que confirmar que las mujeres trabajadoras opten por ser ellas las que se dediquen al cuidado en desmedro de los padres, quienes se convierten en sustitutos del cuidado. Ante la insuficiencia de recursos del Estado o familiares en materia de conciliación, las mujeres han desplegado dos estrategias de conciliación: la simultaneidad de las labores (doble carga) o la secuenciación de las dedicaciones, que han tenido efectos colaterales no deseados para ellas y para la vida social en su conjunto. Por lo tanto, pese a los avances efectuados, las modificaciones no han sido suficientes y se han mantenido carencias en materia de equidad de género y conciliación (Salido, 2006; Salido & Moreno, 2007).

En ese período se sumaron, además, ayudas como derechos de las madres trabajadoras, entre ellas, las de maternidad de la Seguridad Social otorgadas en función de las condiciones socioeconómicas de cada familia (ayudas económicas por parto múltiple, por nacimiento y para madres autónomas). Todas estas prestaciones son solicitadas y comienzan a percibirse a partir del primer día del siguiente trimestre desde el momento de presentar la solicitud. Por lo tanto, son otorgadas en función de la jornada completa en el mercado de trabajo formal dejando de lado a las trabajadoras a tiempo parcial (aquellas que no han cotizado al menos 1.200 euros anuales) y a las desempleadas.

Parte de las ayudas a la maternidad sufrieron modificaciones por el Real Decreto 27/2003¹⁴² conocido como la “Ley de los 100 Euros” referente a deducciones por maternidad. En ésta a las trabajadoras (activas o autónomas) se les otorgaba el derecho a minorar la cuota del impuesto de la Seguridad Social o Mutuality hasta en 1.200 € anuales por cada hijo menor de tres años, extendiéndose en caso de adopción o acogimiento y sólo en caso de fallecimiento de la madre o la custodia se amplía de forma exclusiva al padre. Esta Ley reivindica el papel de la familia con nuevas reducciones en la base imponible por hijos menores de tres años con lo que pretende adecuar la carga tributaria a las situaciones de dependencia y con deducciones en cuota para las madres con hijos menores de tres años que trabajen fuera del hogar para compensar los costes sociales y laborales derivados de la maternidad. De esta manera, la política tenía como objetivo otorgar a las madres trabajadoras un apoyo en dinero y es la primera iniciativa explícita en estimular el empleo femenino y compensar los costes asociados a la maternidad (Salido, 2011).

Esta medida va dirigida a las mujeres, no existiendo referencia alguna a la paternidad como objeto de política, de modo que la Ley se basa y reproduce los roles tradicionales de género.

¹⁴² Real Decreto 27/2003, de 10 de enero, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 214/1999, de 5 de febrero.

En tiempos de alto desempleo como el actual, este beneficio se torna limitado ya que en caso de estar en el paro, las madres trabajadoras no pueden solicitar la ayuda por ausencia de cotizaciones en la Seguridad Social. Todas estas iniciativas están bajo el disfrute de los derechos laborales (ejercidos solamente por trabajadores del mercado formal que cumplen los requisitos de cotización) y no pueden ser considerados propiamente derechos de ciudadanía pues no están fundados en la universalidad, además, introduce un sesgo de clase y discrimina a los grupos de madres trabajadoras más vulnerables (Salido & Moreno, 2009; Salido, 2011).

Otro beneficio provisto actualmente es el Subsidio de desempleo o “Ayuda Familiar” que tienen los parados sin rentas con hijos menores de edad y que han agotado la prestación por desempleo de tipo retributiva (y no tengan rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, SMI en adelante), o bien cuando no pueden cobrar la prestación por desempleo debido a la ausencia de cotizaciones. En plena crisis, se regularon recortes en prestaciones como el Real Decreto-ley 20/2012¹⁴³, el que establecía un subsidio por desempleo que incrementa la edad de los beneficiados a 55 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, pero hayan cotizado por desempleo al menos por seis años. Con esta medida, los beneficiarios acceden a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de Seguridad Social.

Otra de las prestaciones económicas no contributiva que generó revuelo por su sorpresiva aparición, en el marco del debate sobre el estado de la nación por parte del Presidente Zapatero, fue la Ley 35/2007¹⁴⁴ conocida como “Cheque Bebé”. Esta disposición estaba dirigida a las familias españolas o con residencia legal en el país y se desarrolló en el marco de la protección a la familia y el sistema de Seguridad Social. Su objetivo era regular una nueva deducción fiscal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Esta medida fue difundida como un fomento de la natalidad, no obstante, hasta el fin de su aplicación en 2010, no se registró ningún tipo de modificación en la tendencia a la baja del número de nacimientos (a excepción del año 2008).

La Ley consistía en un pago único (2.500 €) para compensar, en parte, los gastos ocasionados por la llegada de un nuevo miembro a la familia (hijo o menor acogido a cargo) a las personas que realizaban una actividad por cuenta propia o ajena y que estuvieran dadas de alta en la Seguridad Social en el momento del nacimiento o la adopción. También recibían la prestación quienes hubieran percibido en el período impositivo anterior ganancias de patrimonio, sujetas a retención o ingreso a cuenta, o rendimiento de actividades económicas por los que se realizan pagos fraccionados.

Una de las primeras objeciones que recibió dicha iniciativa fue que en su formulación, la asignación se destinó a nombre de la titularidad de derechos de las madres y no de los padres, cuya figura sería sólo la de titulares subsidiarios en caso de

¹⁴³ Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

¹⁴⁴ Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.

fallecimiento de la madre. Tampoco las madres extranjeras podrían acceder de forma inmediata a este beneficio pues se les exigía, por una parte, que el padre del hijo o menor acogido a cargo tuviera nacionalidad española, y por otra, tener a lo menos dos años de residencia en el país (Salido & Moreno, 2009). Esta limitación no tenía en cuenta la creciente y extendida población migrante recién llegada al país que venía atraída por el auge económico. Su pronta eliminación de las prestaciones económicas no hizo más que anticipar la disminución de derechos de los ciudadanos dentro de las medidas de recorte del gasto social llevada a cabo por los dos últimos gobiernos (José Luis Rodríguez Zapatero y Mariano Rajoy) y destinada a enfrentar la difícil situación económica.

La prestación económica de pago único por parto o adopción múltiple puede ser solicitada por los progenitores o adoptantes residentes en el país que no tengan derecho a otras prestaciones de la misma naturaleza, como por ejemplo, las otorgadas por otros regímenes públicos de protección social. Sin embargo, pueden recibir aquellas ayudas dirigidas a las familias numerosas, monoparentales y con madres con discapacidad o el subsidio especial de maternidad por parto, adopción o acogimiento múltiple, las asignaciones económicas por hijo a cargo, las pensiones de orfandad y a favor de familiares para nietos y hermanos, y otras ayudas económicas análogas concedidas por la administración autonómica.

La ayuda económica por nacimiento o adopción de un hijo en familias numerosas, monoparentales y en casos de madres con discapacidad igual o superior a 65%, es concedida por la Seguridad Social para cubrir situaciones de necesidad o gastos derivados del nacimiento o adopción (de hijos dependientes económicamente y vivan dentro de la unidad familiar). Los padres solicitan la ayuda, siendo uno de ellos su beneficiario (madre o padre), si no hay acuerdo entre las partes, la ayuda recae en la madre. En los casos de no convivencia por nulidad, separación o divorcio, el progenitor a cargo de la guardia y custodia de los hijos solicita la ayuda para sí mismo, mientras que en los casos de familias monoparentales y madres discapacitadas la persona beneficiaria es quien pide la prestación.

Cabe señalar, que las ayudas a las familias numerosas son otorgadas por la Ley 40/2003¹⁴⁵ y por el Reglamento que aprueba dicha Ley, el Real Decreto 1621/2005¹⁴⁶, cuando reúnen determinados requisitos y han solicitado su reconocimiento a través de la concesión del título de familia numerosa.

La asignación de dinero, por hijo o menor acogido a cargo menor de 18 años es concedida a las familias o menores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% en dos situaciones distintas: cuando no superan un límite de ingresos, y cuando tienen hijos o menores acogidos con discapacidad, en estos casos no es necesario acreditar límite de ingreso. En ambos casos, los progenitores, acogedores o adoptantes no pueden recibir otra prestación de la misma naturaleza (otra institución pública de

¹⁴⁵ Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

¹⁴⁶ Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

protección social como pensión de jubilación o invalidez no contributiva, pensiones asistenciales, subsidios de garantía de ingresos mínimos) mientras resida con los hijos dependientes.

Tanto la cobertura como el monto, así como las modificaciones relativas a las ayudas económicas han marcado la agenda social de los dos últimos gobiernos, los que han tenido que enfrentar la crisis económica y el alto paro. Es cierto que en algunas ayudas económicas ha habido un aumento de la prestación asociado al importe mensual del SMI. Sin embargo, siguen siendo insuficientes para el desarrollo del bienestar familiar y, tal como vimos anteriormente (Capítulo 4), España es el país de la UE que menos ayuda y protección otorga a la familia. Aquí no existen los organismos adecuados para enfrentar los problemas de las familias ni los planes o leyes de familia (aún está a la espera la ejecución del último Plan de Apoyo a la Familia). Tampoco la jornada flexible es una realidad (sólo 1 de cada 7 españoles tiene jornada parcial).

A pesar del aumento de las cifras, cada vez son menos las personas que se benefician con el permiso de maternidad (69,2% del total en 2008 a 65,7% en 2012), de las excedencias (2 de cada 1000 españoles la piden porque no va asociada a ninguna prestación económica durante la misma). La baja maternal también es reducida (en comparación con la media de la UE28) porque las personas deben buscar el sustento del hogar y es poco el tiempo que los hombres españoles pueden dedicar a su hogar y familia, recayendo en más del doble de tiempo en las mujeres. En suma, estas medidas no incorporan de manera conjunta aspectos fundamentales en el ejercicio de la parentalidad positiva y el bienestar familiar debido a la escasa atención a los nuevos tipos de familias, a su mantenimiento económico y a la organización del espacio y del tiempo de las tareas domésticas. Por lo tanto, podría afirmarse que en España ni la crianza de los hijos ni la corresponsabilidad han sido objetivos fundamentales de las políticas de conciliación (Save the Children, 2013).

Ya dijimos que a pesar de las medidas ya señaladas, el costo de la conciliación sigue recayendo en las mujeres. Para afrontar esta problemática se han desarrollado iniciativas paliativas como la compensación mediante una deducción de impuestos por maternidad, que pese a sus buenas intenciones, no ha hecho más que reproducir los roles tradicionales de género incitando a las mujeres a volver al hogar y a perder su autonomía. Más aún, estas leyes fomentan la doble jornada del trabajo remunerado en el mercado laboral y el trabajo no remunerado del cuidado.

“Las políticas de conciliación consideran positiva la creación de “empleo femenino” que muchas veces se asocia al fomento de trabajo flexible, así como trabajo de tiempo parcial o tele-trabajo. Mientras que se representa la flexibilización del trabajo como la solución al problema de la conciliación, a los hombres no se les anima a ese trabajo flexible. Este tipo de trabajo se entiende más bien como trabajo femenino. Otra vez aparecen los hombres como trabajadores que no tienen nada que conciliar” (Bustelo & Peterson, 2005: 3).

Vemos así como las políticas de conciliación parecen esconder dos prejuicios que operan de forma negativa en la igualdad de derechos: la prolongación de la asociación embarazo-crianza como cuestión naturalizada de la maternidad y el trabajo remunerado femenino como trabajo secundario, adicional o complementario al principal, por definición, a cargo de los hombres. La subvención exclusiva a las madres trabajadoras pone en discusión la capacidad de injerencia de las políticas por superar la división sexual del trabajo y la asociación directa con responsabilidades atribuidas a las mujeres como principal sustento de la familia. Cabe preguntarse si las políticas promulgadas apoyan más bien la doble presencia de las mujeres en el trabajo y empleo más que conciliación en sí y, por consiguiente, podrían considerarse únicamente como políticas de empleo (Salido & Moreno, 2007) que no alteran el sistema de género. Y dejan a las mujeres con menores probabilidades de promoción laboral y mayores probabilidades de seguir en empleo precarios o de mayor vulnerabilidad (Alcañiz, 2014).

Del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas se desprende el **Plan Concilia** (2005), con medidas para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar de los empleados públicos. Con este instrumento queda en evidencia la importancia y la necesidad de comprender el cuidado en un sentido amplio, incluyendo a los hijos, las personas dependientes y discapacitadas¹⁴⁷. Asimismo, se destaca que en la labor de cuidadores no puede operar la discriminación por género o tipo de familias, como es el caso de las familias monoparentales.

El plan establece: a) el máximo de horario de la jornada laboral no pudiendo superar las 18:00 horas y b) el horario flexible para turnos de mañana y jornada completa; c) el derecho paternal de disfrutar 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso si supera el año; d) la flexibilización de una hora de trabajo en un horario fijo de jornada para quienes tengan cargas dependientes (menores de 12 años y mayores de 65 años), o un familiar a cargo con enfermedad grave hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad. Incorpora, además, e) la posibilidad de sustituir por decisión de la madre, el permiso de lactancia por uno que agrupe las horas destinadas en eso en jornadas completas (Ministerio de Administraciones Públicas, 2005).

A pesar de estos avances en materia de conciliación resulta evidente que aún quedan cuestiones por resolver. Por ejemplo, a partir de las recomendaciones para las instituciones públicas como a) las referidas a la armonización del tiempo, que incluye la ampliación del permiso de maternidad al menos a 24 semanas manteniendo el salario íntegramente y con opción de disfrutarlo hasta los 3 años de edad del hijo; b) la flexibilización de la jornada laboral para trabajadores con hijos menores de 12 años

¹⁴⁷ Cuidado de hijos menores de 12 años, así como de personas mayores o discapacitadas, cursos de formación durante los permisos o excedencias por motivos familiares, permisos para el cumplimiento de un deber relativo a la conciliación, derechos de las madres y padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad.

contemplando una reorganización del tiempo y espacio de trabajo, medidas que permiten que el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo sea más eficaz en su ejercicio; c) la extensión del período de disfrute de la excedencia por cuidado de hijos pudiendo hacer uso de este derecho hasta los 12 años de edad para ayudar al desarrollo de los hijos en necesidades relativas a problemas escolares o cuando haya ausencia de pareja; y d) el incremento de plazas y recursos de los servicios sociales destinados a la atención de la infancia (Save the Children, 2013).

Al año siguiente del Plan Concilia, se promulga la **Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** (LAPAD en adelante) (39/2006) con un lenguaje claramente proclive a la titularidad de ciudadanía más que ninguno de los otros planes y leyes citados. En ella se reconocen los derechos de las personas en situación de dependencia siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, el Consejo de Europa y la Unión Europea. Ya en 2002, la UE había declarado que las políticas de dependencia de los Estados miembros debían contar con ciertos criterios principales: universalidad, alta calidad y sostenibilidad en el tiempo de los sistemas implementados.

Su surgimiento estuvo marcado por condiciones comunes en la UE como la alta feminización del cuidado, la creciente colaboración pública-privada en la provisión de los servicios y la iniciativa privada con y sin fines de lucro, la descentralización de la provisión de servicios, la creciente regulación de la provisión privada y redefinición de los estándares de evaluación, seguimiento y control de la calidad de las prestaciones. De manera que su elaboración y final promulgación se ha hecho de manera gradual y como resultado de factores institucionales y socioeconómicos desde los años ochenta (Marbán, 2009 y 2012).

La LAPAD crea un nuevo sistema de protección social, el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD en adelante), que viene a llenar el vacío en la atención históricamente asignado a las mujeres y les permite dedicarse a otras tareas con lo que aumenta su poder de decisión sobre su propia vida. Con esta Ley, se intenta dar respuesta a varias cuestiones pendientes con la ciudadanía. La primera, es la demanda asistencial garantizando un mínimo de protección con prestaciones sociales y la creación de mejores y más servicios sociales estatales y públicos de cuidado. La segunda, se refiere a la participación de agentes sociales y económicos para garantizar condiciones de igualdad en el cuidado y la conciliación. La tercera, el reconocimiento político al papel de la familia y, particularmente, de las mujeres dentro de la familia en la atención y apoyo a dependientes. Y, la cuarta, vinculada a la demanda económica de creación de empleo en servicios sociales y el reforzamiento de la cooperación financiera entre administraciones, así como la participación de los usuarios en el financiamiento (copago). En otras palabras, estas nuevas prestaciones y servicios irían en beneficio de la libertad de elección de las mujeres pudiendo decidir la distribución de su tiempo. Esto finalmente, contribuye a una real y efectiva igualdad más que las políticas de conciliación centradas en medidas relativas a la jornada parcial o flexible, los permisos,

las excedencias y ayudas monetarias (Guirao Mirón, 2011; León, 2011), y, al mismo tiempo, brindan igualdad de oportunidades para aquellos que tienen menos recursos.

El Sistema de Atención de la Dependencia se diseña como un instrumento fundamental para atender la situación de los servicios sociales en España en colaboración y participación de las Administraciones Públicas y la garantía de la Administración General del Estado. De tal modo que provee de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos y garantiza las condiciones básicas y la previsión de los niveles de protección:

“configura un derecho subjetivo que se fundamenta en los principios de universalidad, equidad y accesibilidad, desarrollando un modelo de atención integral al ciudadano, al que se reconoce como beneficiario su participación en el Sistema (...) tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes”(Ministerio de la Presidencia, 2006:3).

Las personas en situación de dependencia tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las prestaciones monetarias y servicios estipulados en la Ley y, de no ser posible, a la atención de servicios públicos o concertados a los que se le asignan prestaciones económicas vinculadas al servicio; prestación económica de asistencia personal (quienes tengan gran dependencia) y cuidados en entorno familia y apoyos a cuidadores no profesionales. Ellas disfrutarán de todos los derechos, mientras que los centros de asistencia tienen la obligación de dar información y datos solicitados por las Administraciones para determinar el grado de dependencia, siempre y cuando no estén en poder de esos servicios o puedan ser obtenidos por otros medios (Ministerio de la Presidencia, 2006).

La Ley de Dependencia introdujo un derecho universal para los dependientes siendo una extensión de los derechos sociales. Supone una mejora en las expectativas de cuidado más allá de las familias, incluyendo a organizaciones del Tercer Sector, sindicatos (en cuanto a la formación y creación de empleo) y al empresariado en la generación y consolidación de nuevos negocios. Sin embargo, las prestaciones otorgadas en función de la cuantía de la pensión y no del grado de dependencia pueden ser discriminatorias al dejar fuera a un grupo importante de personas dependientes (menores de 3 años) o porque existen contribuyentes que sin hacer la declaración de renta quedan excluidos de las desgravaciones fiscales (Marbán, 2009; León, 2011).

Ya en los tres primeros años de implementación de la Ley se levantaron distintos cuestionamientos que han evidenciado una descoordinación entre las administraciones ejecutantes (Estado, CC.AA y Ayuntamientos). También existen críticas por una falta de previsión respecto de la población usuaria que ha generado el efecto que en principio se quería evitar “la prestación económica para el cuidado al interior de la familia”, ésta emergió como demanda de las mujeres en detrimento de una inversión en servicios externos de cuidado. Si bien apuntaba a aligerar la carga de trabajo de las mujeres

cuidadoras y aumentar la cantidad y calidad de los empleos remunerados en el cuidado a largo plazo, la ley no ha avanzado tanto en esa línea ni ha enfrentado eficazmente el déficit del cuidado.

La falta de servicios sociales apropiados la han convertido en una ley de subsidios y prestaciones económicas que podría haber encajado en las prestaciones de la Seguridad Social, sin embargo, la falta de apoyo de parte de la patronal en el marco de la Seguridad Social bajo la idea que aumentarían las cotizaciones impidió un mayor impacto de la prestación social. Junto con los bajos niveles de oferta de servicios sociales y el efecto de la crisis económica, han hecho que las iniciativas relativas a prestaciones económicas de la LAPAD sean actualmente la norma social prestacional ampliándose la provisión de servicios sociales en manos de las mujeres, cuando en un comienzo se plantearon como excepcionales¹⁴⁸ (Sarasa, 2011; Guirao Mirón, 2011; Marbán, 2012; Jiménez Lara & Rodríguez Castedo, 2012). Estas prestaciones económicas pueden ser valoradas por un núcleo de cuidadoras mujeres entre 55 y 70 años con baja cualificación profesional que no han estado en el mercado laboral o han permanecido poco tiempo (lo que les deja fuera del derecho a una pensión de vejez) y se constituyen en un reconocimiento a una labor que siempre han realizado de manera invisible. Además, dada la feminización de la vejez la mayoría de las beneficiadas son mujeres, quienes también son el grupo con mayor riesgo de pobreza y vulnerabilidad (Marbán, 2009; León, 2011). En ese tiempo, ya se percibía cierta incertidumbre financiera en la aplicación de la Ley ya que la temprana llegada de la crisis económica y de liquidez en 2008 cambió el panorama presupuestario, pese al incremento alcanzado en 2009.

Actualmente, es difícil pronosticar las consecuencias en el cuidado a los dependientes de la Ley. El reconocimiento de los cuidados a este grupo de personas como un derecho social es una importante señal, pero no derriba las incertidumbres respecto a su desarrollo a futuro. También es una señal, la extinción de la política del “Cheque bebé”, evidenciando que la protección a las familias no está asegurada pues tiene un financiamiento condicionado, insuficiente y poco definido. Además, se ha mantenido en parte fuera de la regulación pública, lo que ha generado tensiones entre los diferentes niveles de la administración pública con la ausencia de una evaluación realista acerca de la provisión de recursos necesarios y disponibles (León, 2011).

Cabe agregar que esta situación de expansión y contracción del Estado de Bienestar no es privativa de España repitiéndose a grandes rasgos en otros países europeos. En ocasiones, los recortes en prestaciones a la familia van acompañados de un reforzamiento de otro tipo de políticas como las de flexibilización del mercado laboral, las que tampoco tienen el mismo impacto en la población. Por ejemplo, en Reino Unido

¹⁴⁸ También dentro de la LAPAD se había estimado la creación de empleo en el sector de la atención de la dependencia en el Libro Blanco sobre la atención a las personas en situación de dependencia en España (IMSERSO, 2005), previsiones que no se han cumplido porque su puesta en marcha fue más lenta de lo planificado y porque no se había contemplado la irrupción de la crisis económica y las respuestas gubernamentales que ello acarrearía (menor gasto social y redefinición de prioridades políticas y disponibilidades presupuestarias).

se han producido ajustes que son valorados, mientras que en España son ampliamente rechazados por la ciudadanía (Starke, 2008 en del Pino, 2009).

Después de la Ley de Dependencia, la aprobación del Real Decreto-ley 8/2010¹⁴⁹ marcó un punto de inflexión en lo que a respuesta a la crisis dada por el gobierno español se refiere. En dicho reglamento se contemplaban algunas modificaciones sobre las prestaciones de la dependencia. Por una parte, con el objeto de unificar y limitar razonablemente el plazo máximo de tramitación del procedimiento de reconocimiento de dicha situación y del ejercicio a las prestaciones del SAAD, se instauró un plazo máximo de seis meses para su tramitación. Y por otra parte, se modificó el régimen de retroactividad de las prestaciones, percibiéndose exclusivamente cuando la tramitación del procedimiento supera el plazo máximo de los seis meses. Esto significó en la práctica una disminución de quienes podían acceder a los derechos otorgados por la Ley debido, entre otros motivos, al retraso en la aplicación de la LAPAD y en el nombramiento de nuevos usuarios. La racionalización del SAAD continuó con el Real Decreto-ley 20/2011¹⁵⁰ (disposición final 14ª) y la Ley 2/2012¹⁵¹ (disposición final 8ª) que, en su conjunto, vinieron a redefinir de manera profunda lo que se suponía un avance en el ejercicio de derechos y bienestar de las personas dependientes. Revisemos los cambios introducidos por la ley¹⁵²:

- Modificación de la prestación económica para cuidado en el entorno familiar y el apoyo a cuidadores no profesionales mediante la reducción de su cuantía (para los beneficiarios y nuevos solicitantes).
- Cambio en la situación de los cuidadores no profesionales quedando excluidos obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y pasando a ser voluntario¹⁵³.
- Se redefine la prestación económica de asistencia personal a todos los dependientes en cualquier de sus grados (hasta ahora se restringía a personas con gran dependencia).
- Se modifica el servicio de ayuda a domicilio ampliándose la posibilidad de que las empresas acreditadas para su realización presten servicios para las necesidades del hogar o cuidado personal.
- Establecimiento de incompatibilidades de prestaciones: las prestaciones entre sí, y con los servicios de ayuda a domicilio, servicio de centro de día y de noche y

¹⁴⁹ Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

¹⁵⁰ Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

¹⁵¹ Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos generales del estado para el año 2012.

¹⁵² <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fJHXhZkcxjQJ:www.laboral-social.com/medidas-desempleo-bonificaciones-dependencia-salarios-tramitacion-retribucion-funcionarios-jornada-permisos.html+&cd=6&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl>.

¹⁵³ Se suspenden, además, los convenios especiales de los “cuidadores no profesionales” existentes a 15 de julio de 2012, si se opta expresamente por el mantenimiento de este servicio, desde 2013 el convenio será a cargo exclusivamente del “cuidador no profesional”.

de atención residencial. Los servicios serán incompatibles entre sí, a excepción del servicio de teleasistencia que será compatible con el servicio de prevención de las situaciones de dependencia, de promoción de la autonomía personal, de ayuda a domicilio y de centro de día y de noche. Sólo las Administraciones públicas competentes podrán establecer la compatibilidad entre prestaciones de apoyo, cuidado y atención.

Hasta el año 2012, no se habían aplicado las actuaciones 3.3 y 3.4, de evaluación del impacto de género, referida a la cobertura y tipología de prestaciones, especialmente, la figura de la cuidadora. El informe de diciembre de 2011 del SAAD indica que desde 2007 han solicitado prestaciones derivadas de la Ley de Dependencia 5.192.477 personas, de las que 2.080.452 han obtenido prestación, lo que muestra en el 50% de los casos no es un servicio (ayuda a domicilio, centro de día, residencia), sino una prestación económica para el cuidado en el entorno familiar. El pago va a la cuidadora, en su mayoría mujeres (93%) lo que nos confirma, una vez más, el desigual reparto familiar y social de los cuidados en razón del sexo.

Asimismo, la cobertura es muy diferente según las comunidades autónomas, oscilando entre un 4,86% de la población en Andalucía y un 1,74 en Canarias ó 2,15% en Madrid (Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad, 2012). Con todo, se configura un escenario alejado de los propósitos de ciudadanía declarados en las políticas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014). Un ejemplo claro de la relación política de ajuste económico y retroceso de derechos de las mujeres se observa en 2012 cuando el gobierno modificó el régimen de afiliación a la Seguridad Social de los “cuidadores no profesionales” de las personas dependientes que son en su mayoría mujeres. Hasta ese año, las cotizaciones eran pagadas por la Administración General del Estado con cargo a impuestos a la propia Seguridad Social (para que las cuidadoras pudieran tener asegurado en un futuro su propia protección social sin estar empleadas), el cambio en la normativa ha indicado que quienes deseen mantenerse en alta de la Seguridad Social deben pagar sus propias cotizaciones, lo que ha acarreado que en 2013 casi 160.000 “cuidadoras no profesionales” dejen de estar en alta. Esto no significa necesariamente que dejen de realizar sus tareas de cuidado, pero es muy probable que esas cuidadoras no dispongan en un futuro de protección social (Rodríguez Fernández, 2013).

No sólo hay insuficiencia en las prestaciones económicas, sino también en los permisos parentales y en los servicios de cuidado en centros públicos y privados asequibles en precio, cercanía y bienestar. Algunos piensan que una mayor flexibilidad y elección en la jornada laboral de padres y madres son limitadas y las jornadas de ocho horas son muy extensas. En plena crisis económica como en los tiempos de bonanza del gasto social, la familia española tiene un nivel de gasto muy inferior a países con tradición progresista y/o universalista en el diseño de sus políticas familiares (Gracia & Bellani, 2010).

Un año antes de declararse la crisis económica se promulga la **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres avanzando hacia el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley**¹⁵⁴ (LOIEMH) que garantiza principios fundamentales como la igualdad de derechos y oportunidades y hace especial hincapié en la formación en igualdad. Esta Ley supone un cambio radical en la orientación de las políticas dirigidas a las familias y a la mujer, ya que promueve el debilitamiento de los obstáculos estructurales del reparto desigualitario del trabajo doméstico, especialmente, el referido a las tareas de cuidado. De este modo, las políticas de conciliación y las de igualdad se vinculan apoyando los avances en equidad de género, más que formularse como alternativas o sustitutas. Sin embargo, existe cierta distancia entre ésta ley y la Ley de Conciliación ya que ésta intenta “recuperar” a la familia, otorgándole un lugar destacado en la agenda política, mientras que la Ley de Igualdad apunta más bien a posicionar a hombres y mujeres por separado en virtud de su diferencia sexual en cualquier ámbito de la vida intentando, a su vez, alcanzar una participación equilibrada de ambos sexos (Salido & Moreno, 2009).

La Ley incorpora dos directivas relativas a la igualdad de trato del Parlamento Europeo y del Consejo al marco normativo español: la 2002/73/CE referida al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y condiciones de trabajo como medida para evitar la discriminación directa, indirecta y el acoso sexual en el lugar de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su provisión. Especial atención dedica la Ley a la corrección de desigualdades en el mercado laboral mediante un conjunto de previsiones a través de las cuales se reconoce el derecho a la conciliación trabajo/familia y el fomento de un reparto más equilibrado o la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares. Con esto se pretende evitar toda discriminación por sexo mediante un permiso y prestación por paternidad a los padres y madres en términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Además, se contemplan medidas dirigidas a los grupos más discriminados y en situación de especial vulnerabilidad, como las mujeres pertenecientes a minorías, las migrantes y las mujeres con discapacidad. Para lograrlo, y como vienen elaborándose las estrategias desplegadas bajo el alero de la Plataforma de Acción de Beijing, los agentes públicos se coordinan bajo la supervisión de la Comisión Interministerial de Igualdad que mediante los informes monitorean la puesta en marcha de la normativa y se realizan evaluaciones de forma periódica sobre la efectividad de la aplicación del principio de igualdad.

Dicha Ley establece una serie de mecanismos institucionales en la Administración del Estado como la Comisión Interministerial de Igualdad regulada por el Real Decreto 1370/2007¹⁵⁵ y la coordinación de distintos departamentos ministeriales en relación con políticas y medidas relativas a la igualdad de género. Incluye, además, a

¹⁵⁴ De manera similar a la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad a nivel autonómico, la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres también se ha promulgado a nivel de Comunidades Autónomas.

¹⁵⁵ Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales que están en funcionamiento durante el período que cubre el informe destinadas a asegurar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades (Ministerio de Administraciones Públicas, 2007).

En el Título IV de la Ley LOIEMH se garantiza el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades con el deber de las empresas a negociar planes de igualdad cuando su personal supera los doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras y su implementación voluntaria en los casos de pequeñas y medianas empresas. Se establece, además, el permiso de paternidad de trece días, ampliable en los casos de parto múltiple a dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo (derecho individual y exclusivo del padre biológico, adoptivo y acogedor) y el incremento del permiso de maternidad a dos semanas para hijos/as con discapacidad destinado a hombres y mujeres indistintamente. Estas mejoras benefician tanto a asalariados como a autónomos. También introduce novedades como la flexibilización de los requisitos de cotización para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad. La reducción de jornada por guarda legal se amplía (de 6 a 8 años y de 1 a 2 años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares) y, en otras ocasiones se reduce (octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción y a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria). Finalmente, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación y se refuerza el papel de la Inspección del Trabajo (Ministerio de Administraciones Públicas, 2007).

Respecto a los planes de igualdad en las empresas, se están llevando a cabo diferentes medidas, destacándose las de fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad y el Distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). Esta iniciativa surgió gracias en parte a la creación de la Red de Empresas con ese distintivo y la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ONUMujeres, 2014). Mediante el Real Decreto 1615/2009¹⁵⁶ se regula la concesión y utilización del citado sello empresarial, incluyendo las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, se regulan los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquellas por parte de las empresas.

Un nueva normativa, la Orden SSI/1710/2013¹⁵⁷, se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” correspondiente al año 2013, lo que pone en marcha un reconocimiento a la excelencia y a las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad sólo para aquellas empresas que se destaquen de

¹⁵⁶ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

¹⁵⁷ Orden SSI/1710/2013, de 29 de agosto, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Existe otro tipo de recomendaciones a las empresas para que aumenten la flexibilidad de la jornada de trabajo en dos dimensiones: tiempo y espacio. A la jornada a tiempo parcial, se suman empleos compartidos (dos empleos parciales), semana laboral comprimida, jornada laboral reducida, horas anuales (contratados por horas por año en vez de horas diarias). Entre las medidas sobre el lugar de trabajo se proponen la incorporación de modalidades como el trabajo en casa, videoconferencias, internet. Otras acciones apuntan a la excedencia para cuidar a hijos pequeños o a progenitores, hijos enfermos o discapacitados; permiso de lactancia más allá de lo estipulado por ley; período sabático, descanso profesional (parón por trayectoria profesional); vacaciones no pagadas; banco de tiempo libre remunerado; flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas, tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia; tiempo libre para actividades en la comunidad; abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar (Chinchilla, Poelmans & León, 2003).

También podemos encontrar medidas que amplían y mejoran la normativa referida a permisos legales retributivos (maternidad, paternidad, lactancia, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, etc.) y los no retributivos (excedencias por motivos familiares, personales o sociales y las reducciones de jornada). Finalmente, el conjunto de acciones complementarias mencionadas mejoran –además, de facilitar la conciliación– la calidad de vida de las personas trabajadoras a través de apoyo y asesoramiento de medidas económicas que permiten un ahorro de tiempo y dinero (Ministerio de Igualdad, 2010; Save the Children, 2013). Sin embargo, el recibimiento por parte del mundo empresarial de las distintas normativas relativas a la conciliación trabajo/familia ha sido diverso, y ha quedado en evidencia su reducida implementación.

Cabe señalar, que la diversidad de iniciativas mencionadas no puede agruparse o interpretarse bajo un mismo prisma porque tienen sentidos y valoraciones diferentes. Por un lado, están las medidas que inciden directamente en la relación laboral y aquellas en la organización del tiempo de trabajo y, por otro, las acciones concretas que facilitan equipamientos o medidas de apoyo al cuidado de personas dependientes o niños. Por tanto, no pueden confundirse las políticas de conciliación con políticas de igualdad entre los sexos (tal como se enunció en el Capítulo 3). Los permisos maternales para el cuidado de los hijos (larga duración y bien pagados) pueden favorecer la fecundidad y las mujeres por ley tendrán reservado su puesto de trabajo. No obstante, si no van acompañados de medidas complementarias como los permisos parentales (exclusivos a hombres) pueden generar discriminación y exclusión en el mercado laboral, ya que los empleadores –tras la búsqueda de mayores niveles de productividad– pueden elegir únicamente a varones a quienes no tendrán que sustituir por los permisos de paternidad (Ibáñez, 2009).

Las tres principales políticas en materia de conciliación trabajo/familia presentan, al menos en su diseño, distintas formas de enfocar el mismo tema. La Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad privilegian la prestación de permisos maternales y

avanzan en los permisos parentales, mientras que la Ley de Dependencia ofrece un catálogo de servicios de cuidado y un mínimo de transferencias monetarias.

Podemos decir, que ninguna de ellas responde fielmente a alguno de los ‘tipos ideales’ de ciudadanía identificados por Carbonero, pero sí ostentan algunas características de los modelos de políticas en términos de cambio o reproducción de elementos (des)mercantilizadores, estatalizadoras y (des)familiarizadores que delimitan cada modelo de familia y define el posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral. La evidencia indicaría que no necesariamente las políticas de conciliación tienen efectos desfamiliarizadoras ni que la mercantilización propuesta por algunas políticas pro empleo lleva a este fin (Campillo, 2010). A continuación, revisemos la tipología y modelos de género y ciudadanía de Carbonero (2007) en las tres principales políticas de conciliación hasta ahora promulgadas.

La Ley de Conciliación consiste en incitar la corresponsabilidad de los hombres en el hogar con medidas como el período posterior al descanso obligatorio que ellos pueden disfrutar o el tiempo de excedencia para atender al hijo, pero no cuestiona el modelo masculino de integración laboral. La ley se presenta como un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e intenta, además, guardar un equilibrio en los permisos por maternidad y paternidad, dejando fuera la provisión de servicios de cuidado y las transferencias económicas (aunque promueve una prestación económica en caso de riesgo durante el embarazo a la madre trabajadora).

Sería interesante pensar que, a partir de las prestaciones de permisos parentales extendidas a padres y madres, estamos frente a una política activa de empleo ya que impide que las mujeres lo abandonen para dedicarse a la familia, a la vez que facilitan la incorporación de los hombres al cuidado.

Sin embargo, esta lectura resulta apresurada porque no existe una propuesta de medidas pro-empleo, ni tampoco se trata de medidas que estatalicen los servicios de cuidado y sean abiertamente favorables a la inserción de las mujeres al mercado de trabajo. Menos aún, puede afirmarse que a través de ellas se reduzca automáticamente la dependencia femenina de los hombres, por lo tanto, no podemos afirmar que sea totalmente mercantilizadora.

Por su parte, la desfamiliarización en esta política propone un avance en la cobertura de riesgos asociados a hitos o eventos específicos y coyunturales del cuidado (nacimiento, enfermedad, fallecimiento, lactancia). También es cierto que en la cotidianeidad de la crianza se consolida buena parte de la división sexual del trabajo, cuestión ausente en esta política, por lo tanto, si no va articulada a una prestación de servicios de cuidado seguirá siendo limitada en ese sentido. Para enfrentar los riesgos sociales, la política también debe actuar sobre la rutina diaria, evitando caer en la estructuración más invisible de la vulnerabilidad y reproducción de las relaciones de género.

La Ley de Igualdad es una abierta invitación a la participación laboral femenina mediante la elaboración de planes de igualdad en las empresas, negociación colectiva, formación y capacitación para el mercado de trabajo, pero no existe un cuestionamiento

claro del modelo masculino de integración laboral ni como en éste se distribuyen las mujeres (segmentación laboral). Confirma medidas de conciliación ya enunciadas en la Ley anterior e incorpora pequeñas modificaciones respecto a las prestaciones de los permisos parentales. El reconocimiento de los derechos de los padres al cuidado es fundamental para la redistribución de la carga de trabajo, pero aún son limitados impidiendo una profundización de una ciudadanía más igualitaria. La articulación de medidas pro-empleo femenino y permisos facilita el avance en la desfamiliarización de manera más consistente que la centralidad en los permisos de la Ley de Conciliación y abre oportunidades de mercantilización y, eventualmente, de autonomía económica. Cabe destacar, nuevamente, que la relación entre mercantilización y autonomía económica no es automática ni causal, especialmente en el caso de las madres trabajadoras que requieren de una red de beneficios o apoyos para su bienestar y el de su familia.

La Ley de Dependencia aborda un ámbito de acción abandonado por las anteriores leyes: provisión de servicios sociales de cuidado, siendo activa estatalizadora y desfamiliarizadora al cubrir a amplios sectores de la dependencia (niñez, personas mayores, con discapacidad y enfermos crónicos), lo que permite a las madres trabajadoras participar en el mercado laboral (por la disminución de la dependencia a la familia). Esta medida es la más efectiva contra el familismo si la comparamos con las de transferencias monetarias y los permisos parentales, ya que el Estado (o el mercado en su ausencia) asume el cuidado como una responsabilidad de las instituciones sociales. En esta Ley no hay acciones relativas a la participación laboral o distribución del trabajo doméstico que pueden asumirse en sintonía explícita con la perspectiva de género, pero su lenguaje a favor de los derechos de las personas dependientes provee un marco inclusivo y democratizante propio de la propuesta de género.

Este escenario precrisis se completa con otras medidas como las transferencias monetarias entre ellas, el Subsidio de desempleo conocida como “Ayuda Familiar” y el “Cheque bebé” que ya describimos anteriormente. Teniendo los tres tipos de prestaciones de conciliación y la promoción del empleo femenino podría pensarse que estamos en presencia de un abanico amplio de derechos, pero en la práctica no han asegurado un avance firme en términos de igualdad de género, aunque la universalidad de algunas prestaciones parentales, de cuidado y monetarias legitima dicho principio.

Cabe preguntarse, por la eficacia del carácter universal de las prestaciones mencionadas, más allá de los cuestionamientos que ya hemos revisado. La ausencia de un permiso retributivo que permita a los trabajadores optar por la reducción de las horas de trabajo de manera protegida, así como la falta de reconocimiento de los derechos de las familias que escapan del modelo tradicional pone en cuestión el resultado de su implementación (Flaquer, Pfau-Effinger, & Artiaga, 2014). Incluso, hay investigaciones que sugieren que el permiso parental aumenta las desigualdades de género y sociales debido al reforzamiento de la especialización de roles de género y sólo atiende las necesidades de conciliación de los trabajadores con una posición estable en el mercado laboral (Lapuerta, Baizán, & González, 2008; Escobedo, Flaquer, & Navarro, 2012).

Ante esto, surgen al menos dos preguntas: la primera, si la cobertura universal como un aspecto central en la extensión de los derechos es condición suficiente para acceder a una ciudadanía inclusiva de género y su relación con el otro criterio igualmente importante, la calidad del beneficio. Y, la segunda, si la profundización de la equidad de género es un camino seguro para lograr la igualdad entre los sexos.

Respecto al primer interrogante referido a la la cobertura como un aspecto para el acceso de la ciudadanía, podemos decir que, los criterios de cobertura y calidad pueden o no presentarse de manera simultánea, o en comunión o por separado. Las primeras opciones no anticipan su éxito porque una amplia cobertura en transferencias monetarias y baja prestación paternales pueden contribuir a un familiarización de las mujeres, por lo tanto, depende de la combinación de medida de conciliación promovidas. Es decir, la universalidad de la cobertura y, por tanto, del acceso al derecho al cuidado no supone necesariamente un avance en la calidad, del ejercicio en términos de igualdad.

Respecto a la segunda pregunta relativa a la profundización de la equidad de género se puede decir que está en directa relación con la igualdad de género, y que la extensión de la cobertura es el paso inicial en el ejercicio ciudadano que opera bajo la idea de la igualdad de oportunidades de acceso. Sin embargo, esto lógicamente no conlleva a la igualdad de resultados. Si la finalidad es lograr maximizar todas las dimensiones de igualdad de género relativas a la conciliación, entonces es posible que emerjan escollos infranqueables puesto que los criterios de igualdad no son acumulables ni convergentes. En otras palabras, la potenciación de la igualdad de oportunidades se logra mediante un ‘contraequilibrio de desigualdades’ que propugne una compensación y neutralización de éstas por medio de un replanteamiento permanente de nuevas necesidades y demandas y de la anuencia o renovación del principio de justicia que involucre a diversos y desiguales sectores sociales (Sartori, 1992).

La igualdad de oportunidades requiere una redefinición en un escenario de reestructuración del Estado de Bienestar y su interacción con el mercado y la familia debido a la permanente demanda de bienes y servicios por parte de la ciudadanía que definieron su legitimidad social (Montoro Romero, 1997).

Hasta el momento, una parte importante de las políticas relativas a la conciliación trabajo/familia opera bajo el modelo básico del ciudadano trabajador: ninguna madre trabajadora con capacidades y deseos de permanecer y desarrollar su carrera laboral, incluyendo igualdad de ingresos y beneficios, no pueda hacerlo porque debe dedicar parte de su tiempo y trabajo al cuidado de los hijos. Así como ninguna madre trabajadora puede ver mermadas sus posibilidades precisamente por tener capacidades para realizar ese trabajo. Madres y padres trabajadores deben conocer las condiciones laborales, los requisitos de obtención de beneficio, sean éstos asociados al mercado laboral y a la familia; sociales o individuales. Esta interpretación intenta compensar las desventajas de género que han impedido a las mujeres gozar de igualdad de oportunidades principalmente en el mercado laboral y avanzar en el problema de

quién y cómo se encarga del cuidado, dejando abierta las decisiones de una participación más paritaria del cuidado.

Pero la compensación de las desventajas de las mujeres en la esfera pública y privada involucra también allanar el camino de los hombres al cuidado con acciones específicas que trastoken el reparto tradicional del trabajo de cuidado y doméstico, es decir, medidas destinadas exclusivamente a los hombres que desarrollan este tipo de trabajo.

4. Las medidas conciliación trabajo/familia y las reformas laborales: los vaivenes que trae la crisis económica

Hasta el momento, no existe consenso entre los investigadores acerca del comienzo del retroceso, desmantelamiento o reestructuración del Estado de Bienestar en Europa. Sin embargo, la crisis económica del año 2008 marcó un punto de inflexión en lo que a provisión de recursos fiscales se refiere, al menos en el caso español.

Desde entonces no se puede afirmar que exista un retroceso del Estado de Bienestar, con recortes generalizados o un debilitamiento al reconocimiento de derechos; por el contrario, se ha producido un reconocimiento formal de los derechos en el área de políticas de familia y de género (del Pino & Ramos, 2009). En ese tiempo, el inicio de la crisis económica cambió el rumbo de las disposiciones presupuestarias del gasto social¹⁵⁸. En un primer momento, las respuestas gubernamentales fueron de tipo keynesiano y apostaban a un mayor gasto público que incrementaría la demanda agregada. Una de las medidas centrales de ese tiempo fue el **Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo** (2009) impulsado por el gobierno socialista del Presidente Zapatero que destinó recursos para apoyar la renta disponible de las familias, rebajas fiscales para apoyar a las empresas, principalmente a PYMES, y fondos a través de las líneas del ICO para facilitar el acceso al crédito.

Posteriormente, el Plan introdujo medidas directas de impulso a la creación de empleo, entre las que cabe destacar el Fondo de Inversión Local y el Fondo Especial para la Dinamización de la Economía y el Empleo. En su conjunto, el diseño del Plan recoge las actuaciones coordinadas entre países de la UE para proporcionar liquidez al sistema financiero ante las situaciones de inestabilidad. Con esto se pretendía colaborar en la reactivación del crédito hacia familias y empresas¹⁵⁹.

Las prestaciones por desempleo y el apoyo a las familias estuvieron entre las acciones de amortiguamiento de los primeros efectos de la crisis económica.

¹⁵⁸ La evolución del gasto público respecto al PIB en la UE27 muestra un incremento en las cifras de España y en el promedio de la región (la diferencia entre 2003 y 2012 alcanza a 8,6% y 2% respectivamente), igualándose al final del período (47% y 46,5%) por el surgimiento de la crisis económica y la aplicación de medidas de austeridad que han presionado a la baja el gasto público. Los datos de la UE indican que España es uno de los países que menor porcentaje de su renta destina al gasto público a diferencia de los países más desarrollados que se ubican en los primeros lugares de la región.

¹⁵⁹ Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre, por el que se crea un Fondo Estatal de Inversión Local y un Fondo Especial del Estado para la Dinamización de la Economía y el Empleo.

Posteriormente, vino el agotamiento de las ayudas económicas y la crisis llegó tempranamente a la población produciéndose una mayor desigualdad y empobrecimiento. Veremos más adelante, que ambos fenómenos han conducido a un modelo social cada vez más dual y fragmentado donde el recorte progresivo de los derechos está incrementando la segmentación entre los de mayor y menor recursos económicos, diferenciado el acceso a servicios sociales privados mejores o en peores condiciones según el nivel de renta. La prolongación de las situaciones de desempleo, las políticas de ajuste y recortes está provocando una segunda ola de empobrecimiento y exclusión.

Entre 2009 y 2010, se produjo una débil recuperación económica en algunos países de la UE, al tiempo que emergía una nueva inestabilidad en los mercados financieros y que obligaron el rescate de Grecia, Irlanda y Portugal. Esta situación presionaba a las economías de países como España, Bélgica e Italia en sus niveles de crecimiento y productividad. En este escenario se inicia un brusco giro con severos ajustes en las finanzas públicas sin que, al menos en el caso español, los planes de ajuste destinados a reducir el déficit público y recuperar la confianza de los mercados, hayan contribuido (hasta el 2013) a generar crecimiento económico (Jiménez Lara & Rodríguez Castedo, 2012).

Un hito importante en el nuevo rumbo de las políticas fue el Real Decreto-ley 10/2010¹⁶⁰. Esta normativa dejó en evidencia la alta sensibilidad del modelo laboral español a los vaivenes de la economía y ciertas rigideces que reproducían su segmentación¹⁶¹. Es una reforma inserta en un marco más amplio denominado “Estrategia de Economía Sostenible” cuyo fin fue la aceleración de la renovación del modelo productivo y el logro de los objetivos formulados en las reformas previas. Entre ellos, la reducción de la dualidad del mercado mediante la creación de empleo estable y de calidad y el reforzamiento de los instrumentos de flexibilidad (iniciativas de jornada parcial para la mantención del empleo, incentivos para la contratación temporal y la reducción del recurso de las extinciones de los contratos).

La aprobación de la **Estrategia Española de Empleo 2012-2014**¹⁶² marca el sello del nuevo diseño y gestión de las Políticas Activas de Empleo (en conjunto con los Servicios Públicos de Empleo). La Estrategia de acciones y medidas de orientación, empleo y formación se dirige a mejorar las posibilidades de acceso al trabajo por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas. Su surgimiento estuvo previsto en la reforma de las Políticas Activas de Empleo¹⁶³ siendo, por una parte, la puesta en marcha

¹⁶⁰ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

¹⁶¹ Como por ejemplo, el alto peso de los contratos temporales que divide a los trabajadores entre fijos y temporales, unido a un escaso desarrollo de posibilidades de flexibilidad, una incapacidad de colocación en el empleo público y la persistencia de elementos de discriminación hacia mujeres, mayores y discapacitados.

¹⁶² Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

¹⁶³ Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo

de una nueva versión de la Estrategia Española de Empleo¹⁶⁴ (y, por otra, una medida dentro de la reforma asociada a la Estrategia Europea 2020 y al Programa Nacional de Reformas para el año 2011. La Estrategia de carácter plurianual y estatal pretende convertirse en un referente común a las acciones de empleabilidad aplicadas por distintos agentes y dirigidas principalmente a desempleados y desocupados. Cuenta con un instrumento en el Sistema Nacional de Empleo como marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de empleo de toda la administración pública. Y busca, entre otras acciones, la mejora de la calidad del empleo como vía de incorporación de la estabilidad, la conciliación y la generación de oportunidades bajo el marco de igualdad de oportunidades y cohesión social.

En el ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, se incorpora el acceso, la permanencia y promoción profesional, además, de la conciliación de la familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares. Al respecto, se plantea la provisión de servicios destinados a cubrir las necesidades de las personas trabajadoras (dependientes y autónomas) en lo que concierne a horarios en guarderías, ludotecas, colegios, centros de día o servicios de transporte, etc. Asimismo se propone un sistema de información y formación para sensibilizar a las empresas y a las administraciones públicas sobre los beneficios de promover la conciliación y la corresponsabilidad para toda la plantilla.

Esta política está en sintonía con el reglamento jurídico de esos años en materia de conciliación, ya que amplía la responsabilidad de los hombres en el cuidado y la provisión de servicios sociales para las trabajadoras con hijos a cargo. Sin embargo, son pocas las iniciativas en nombre de la conciliación y la corresponsabilidad en comparación con las que existen a favor del empleo femenino. Continúa eso sí, la formación para sensibilizar a las empresas y a las administraciones públicas sobre los beneficios de conciliación y la promoción de un sistema de jornada laboral que exijan menos horas presenciales para hombres y mujeres, traspasando parte de la preocupación por el cuidado al empresariado.

Ese mismo año se dicta el **Decreto-ley 3/2011**¹⁶⁵ que modifica la anterior Ley de Empleo (Ley 56/2003) en las normas generales de la política de empleo (de la cual las políticas activas de empleo son un instrumento esencial), la intermediación laboral y algunas referidas a las prestaciones del sistema de protección por desempleo. Las líneas prioritarias del Gobierno en la reforma de las políticas activas de empleo establecen un “catálogo de servicios a la ciudadanía”, común para todos los Servicios Públicos de Empleo que garantiza un acceso en condiciones de igualdad a todo servicio público y gratuito de empleo.

Esta disposición tiene una referencia explícita a la conciliación. El Artículo 25 identifica entre los ámbitos de las políticas activas de empleo, el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, a través de acciones y medidas relativas al acceso, la

¹⁶⁴ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

¹⁶⁵ Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

permanencia, la promoción de mujeres y hombres en el trabajo y la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares. Sin embargo, su referencia es tan general que no indica de qué modo se realizará, qué acciones determinadas se harán, con qué grupo ni con qué procedimiento.

Poco a poco y en medio de la crisis, el principio de igualdad que originó la elaboración de políticas de conciliación va perdiendo importancia en la agenda política, así como los derechos comienzan a sufrir un importante retroceso producto de la reforma laboral de 2012 (Rodríguez Fernández, 2013).

Uno de los últimos y más importantes ajustes por su incidencia en materia de conciliación trabajo/familia ha sido la promulgación del **Real Decreto-ley 3/2012**¹⁶⁶. Esta medida pone en marcha ciertos mecanismos para la producción de una nueva cultura de empleo basada en la flexibilidad, la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la movilidad interna de la empresa y los mecanismos que permiten la extinción del contrato de trabajo. El concepto clave de esta reforma es la “flexiseguridad”¹⁶⁷ que viene a poner un freno al extendido “despido exprés” de los trabajadores y como medio de seguridad económica para las empresas. Actualmente está siendo usado como el principal medio de extinción de los contratos indefinidos¹⁶⁸. La nueva Ley introduce innovaciones respecto a la justificación de los despidos delimitándose causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos y estableciéndose los criterios de permanencia de determinados trabajadores.

Junto a la eliminación del “despido exprés” se introducen otras modificaciones en las normas de salarios de tramitación, manteniendo la obligación empresarial de abonarlos únicamente en los supuestos de readmisión del trabajador, cuando el empresario escoja esa opción ante un despido improcedente o como consecuencia de la calificación de nulidad del mismo. Además de abordar la “flexiseguridad” pretende fomentar la empleabilidad cambiando aspectos relativos a la intermediación laboral, la formación profesional y la promoción de contratación indefinida.

La Ley otorga importancia al trabajo a tiempo parcial en tanto mecanismo eficaz para la organización del trabajo, la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales y crea, además, un dispositivo de redistribución del empleo. De esta manera, intenta un equilibrio entre flexibilidad y protección social donde puedan realizarse horas extraordinarias de trabajo que sean incorporadas en la base de

¹⁶⁶ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁶⁷ La aplicación de la “flexiseguridad” puede provocar consecuencias distintas entre los países. Desde la UE se promueve en nombre de reducir el desempleo, pero no parece ser la medida más adecuada para España porque este país no ofrece un mercado laboral “seguro” tal como lo plantean los postulados de dicha iniciativa, si no se acompaña de medidas complementarias no se logrará el ansiado crecimiento de empleo. Por el contrario, provocará ingresos bajos, bajos niveles de protección social, dificultades de acceso a servicios, falta de capacitación de los recursos humanos (Herrero, 2013).

¹⁶⁸ Las empresas reconocen la improcedencia del despido y evitan un proceso judicial del que no estaban seguras de ganar en cuanto a las posibilidades de conseguir la procedencia del despido debiendo por tanto abonar la indemnización por despido improcedente más el coste adicional que suponían los salarios de tramitación

cotización. Formas de trabajo precario como el teletrabajo son abordadas por esta Ley con ciertas garantías. Por ejemplo, se modifica la ordenación del trabajo a domicilio para acoger, mediante una regulación de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso de tecnologías. Esta medida sería favorable para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en los casos sin acceso a servicios sociales de cuidado, pero se corre el riesgo de fomentar el confinamiento doméstico y el encasillamiento en tipos de ocupaciones y tareas que impliquen menos ingresos para las mujeres. Asimismo, puede reproducir o alentar la doble jornada de trabajo.

Se afirma en la normativa en cuestión, que la disposición de la duración y distribución de la jornada de trabajo queda en manos del trabajador quien puede hacer efectivo su derecho a la conciliación trabajo/familia en los términos establecidos en la negociación colectiva o en los acuerdos a los que llegue con el empresario. Así, la flexibilidad de la jornada en función de las necesidades de los hijos se convierte en un derecho circunscrito a lo dispuesto en el convenio colectivo o al acuerdo establecido con el empleador, limitando su disfrute¹⁶⁹.

Entre las modificaciones en materia de conciliación en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento hasta los 9 meses del lactante, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo (dividido en dos partes), ampliándose proporcionalmente en caso de parto, adopción y acogimiento múltiple. El disfrute acumulado de las horas por lactancia tras la licencia por maternidad no queda sujeto a lo previsto en la negociación colectiva o el acuerdo con el empresario. Asimismo, este derecho podrá ser sustituido por una reducción en media hora de su jornada. Este permiso es un derecho individual de los trabajadores –mujeres u hombres– que puede ser ejercido por uno de ellos en caso de que ambos trabajen. Esta excedencia es un permiso no retributivo lo que impide a muchas familias acceder a él o facilita que sean las mujeres quienes lo soliciten debido a que son ellas quienes en su mayoría reciben salarios más bajos que sus parejas.

A pesar de que la intención del Gobierno es facilitar la conciliación de trabajadores con responsabilidades familiares, en la práctica no se disponen de mayores ventajas respecto de la Ley anterior, debido a la facilidad de despedir a los trabajadores por causas objetivas. El gran objetivo de esta política radica más bien en un saneamiento de los balances presupuestarios con medidas de reducción del gasto e iniciativas excepcionales de tributación para aumentar la recaudación. Es cierto que en el Capítulo III de la Ley se plantean acciones como alternativas a la destrucción de empleo, pero éstas van dirigidas a ampliar las prerrogativas empresariales y sus

¹⁶⁹ Otras reformas se suman al auge de la flexibilidad considerada como una medida que facilita la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, las nuevas bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la regulación al trabajo a distancia, la mejora de los beneficios relacionados con el cuidado de hijos menores (Real Decreto 1716/2012), en la revisión de los mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial y en su mayoría son mujeres trabajadoras, las que se acogen a esta clase de contrato con garantía con la aplicación correcta del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón del sexo (Ley 1/2014) y el reforzamiento de la protección a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado que se eleva de 8 a 12 años (Real Decreto-Ley 16/2013).

facultades organizativas para decidir sobre el despido. En este sentido, esta normativa continúa la tendencia de las reformas laborales anteriores otorgándole más facultades al empresariado para establecer los lineamientos de las relaciones contractuales según sean sus necesidades de productividad, incluso sin contar con la voluntad de los trabajadores ni de los sindicatos. La misma noción de “flexiseguridad” legitima esa reorientación ya que modifica el concepto tradicional de seguridad en el cual la relación contractual y el estatus del asalariado estaban enmarcado en la estabilidad del puesto de trabajo, a uno donde la seguridad se sustenta en el mercado laboral y su funcionamiento; en la ampliación de oportunidades de empleo y un sistema de protección social más restringido.

En cuestiones de conciliación, las personas que por razones de cuidado no tienen una actividad retributiva, se les otorga derecho a una reducción de la jornada diaria con la disminución proporcional del salario, pero se aplica únicamente a ese tipo de jornada no pudiendo elegirse. Pero como aparece en el Estatuto de Trabajadores, en un contrato a tiempo parcial pueden imponerse horas extraordinarias, llegando la empresa a redistribuir hasta un 10% de la jornada a lo largo del año, modificar el horario y el régimen de turnos. Con estas medidas los planes de conciliación pactados previamente pierden certidumbre ya que queda a discreción de la empresa alterar los tiempos de trabajo. En una versión extrema podría provocar la renuncia del trabajador en los casos cuando no pueda ajustar sus tiempos de cuidado, sin producirse un coste en indemnización para la empresa (Rodríguez Fernández, 2013).

En otro frente, la reforma aborda aspectos referidos a la prevención de riesgos para la salud y los cuidados de la madre y el hijo, como el acceso a permisos para exámenes prenatales, la preparación para el parto, los permisos por parto prematuro u hospitalización, y la reducción de jornada para el cuidado de hijos con enfermedades graves. Sin embargo, esta medida como las anteriores, no atiende a otros aspectos del ejercicio de la parentalidad ni del bienestar familiar como su mantenimiento económico, los nuevos modelos de familia, la organización del tiempo y espacio de trabajo (Save the Children, 2013). De hecho, el impulso de esta Ley en la “flexiseguridad” ahonda el trabajo precario como medida de creación de empleo, en vez de avanzar en corresponsabilidad de la vida familiar, vida laboral y vida personal.

Tabla 12: Resumen de los permisos retributivos antes y después de la reforma laboral de 2012

Permiso retributivo	Características		Usuarios
	Antes de la crisis económica	Posterior a la reforma laboral	
Maternidad Duración 16 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación a 2 semanas más por nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. - Ampliación a 2 semanas más en nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad (sobre 33%) - En el caso de parto prematuro u hospitalización a continuación del 		La madre (6 semanas tras el parto y posibilidad de reparto de las 10 semanas restantes con el padre). El padre puede hacer uso si madre fallece.

Permiso retributivo	Características		Usuarios
	Antes de la crisis económica	Posterior a la reforma laboral	
	<p>parto, una vez completado el periodo de descanso obligatorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la hospitalización es superior a 7 días el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 13 semanas. - Si fallece hija/o no se interrumpe 		Si ambos trabajan, las semanas adicionales se distribuyen según su opción y disfrutados simultánea o sucesivamente
Paternidad Duración: 15 días por nacimiento, adopción o acogida	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliación de 2 días más por hija/o a partir del 2º en caso de parto, adopción o acogimiento. - Ampliación a 20 días en familia numerosa. - Familia numerosa: progenitores e hijas/os de ambos, comunes y no, que convivan con ellos. - Ampliación a 20 días cuando hijo/a nacido/a o adoptado/a o acogido/a tenga discapacidad (33%). 		Es autónomo e independiente del de la madre y puede disfrutarse simultánea o secuencialmente el permiso de maternidad a tiempo completo o parcial.
Lactancia Hasta la reforma al menos 9 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Las trabajadoras, por lactancia hijo < 9 meses tendrán derecho a una 1 hora de ausencia del trabajo podrá dividir en 2 fracciones. - La mujer podrá sustituirla por una reducción de su jornada en media hora [...]. Puede la madre o padre cuando ambos trabajen. - Acumulación de jornadas completas de acuerdo con empresa. - La reduc. horaria de trabajadora podrá sustituirla o acumularla según negociación colectiva. 	<p>Hasta que cumpla 9 meses</p> <p>Permite reducir 1 hora diaria de jornada, dividida en 2 fracciones</p> <p>El disfrute del permiso de lactancia es para padre o madre, dentro de su jornada y será informado al inicio y fin del período.</p>	<p>La madre antes de la reforma y después padre o madre</p> <p>La duración del permiso aumenta proporcional en parto, adopción o acogimiento múltiple</p>
Vacaciones fuera de la fecha programada	<ul style="list-style-type: none"> - Con período de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural. - Con el período por maternidad. - Al concluir el periodo de suspensión por paternidad o maternidad. 	Se concede 18 meses para disfrutar de vacaciones en caso que incapacidad temporal haya impedido hacerlo	Padre y madre
Otros permisos Duración: 2 días. 4 si requiere desplazarse por	<ul style="list-style-type: none"> - Muerte, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. - Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (con reposo domiciliario necesario). 		Madre y padre

(*) Fuente: Cruz Roja, 2011 y CCOO, 2012

Cabe agregar que el **Real Decreto-ley 29/2012**¹⁷⁰ indica que el trabajador del hogar debe pagar sus cotizaciones a la Seguridad Social cuando trabaje menos de 60 horas al mes por cada empleador. Este dictamen es una vuelta atrás de los derechos de este grupo de trabajadores y puede provocar el crecimiento del empleo informal, afectando especialmente a mujeres con escasos recursos, bajo nivel educativo y de origen extranjero. Esta medida no puede pensarse como un ahorro en el gasto público, sino más bien es un evidente retroceso en los derechos laborales de este colectivo. Pero no debe causarnos extrañeza ya que España (de hecho el actual gobierno se ha negado) aún no ratifica Convenio número 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (Rodríguez Fernández, 2013).

En el año 2013, se aprueba el **Plan Anual de Política de Empleo** que pretende concretar los objetivos de la Estrategia Española de Empleo para ser aplicado a nivel estatal y autonómico. Además, se espera que se convierta en un instrumento de evaluación de las acciones y medidas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas. Desde ese año, se declara que las políticas activas de empleo seguirán una nueva estrategia basada en acuerdos con las CC.AA y un naciente modelo de programación, evaluación y financiamiento que cumplan los objetivos propuestos (mejora en la empleabilidad de jóvenes y otros colectivos afectados por el desempleo, apoyo al emprendimiento y mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo).

Cabe señalar que las políticas de empleo de dicho plan se enmarcan en seis ejes, uno de ellos (eje cuatro) se refiere a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y al fomento de la movilidad. Su objetivo es la remoción de los obstáculos en el acceso, la promoción de la movilidad funcional y sectorial, geográfica y de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad. Pese a la alta cantidad de medidas en este eje -23 acciones y medidas de las cuales 3 son comunes y veinteno comunes-, las medidas comunes no hacen referencia a conciliación, por lo cual el tema de la conciliación queda en manos de las CC.AA, por lo tanto, supeditado a los recursos con los que cuenten.

El alto desempleo unido a la precarización, sigue siendo una preocupación central de las políticas de empleo y en el último año del período de estudio (1999-2013) se dicta el **Real Decreto-ley 16/2013**¹⁷¹. Esta normativa sigue la línea iniciada el año anterior en términos de flexibilidad en las empresas y ahonda en los cambios incorporados en la **Ley 11/2013**¹⁷² relativa a la protección de los trabajadores a tiempo parcial. Presenta ajustes menores en la normativa como la reducción de la duración del período de prueba de los contratos de duración definida y la ampliación del supuesto de

¹⁷⁰ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

¹⁷¹ Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

¹⁷² Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

reducción de la jornada diaria con la disminución proporcional del salario por cuidado de menores de ocho a doce años para facilitar la conciliación.

Sin embargo, la normativa ha incorporado modificaciones en la cotización de las retribuciones en especie, entre ellas, las ayudas escolares (prestación del servicio de educación) y las guarderías de las empresas que a partir de este reglamento se integran en la base de la cotización. Para el impulso del contrato de trabajo a tiempo parcial¹⁷³ (como fórmula de creación y redistribución del empleo) se plantea una nueva regulación y una reforma del contrato de trabajo a tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores para que puedan contratar a tiempo parcial, especialmente pensado para las pequeñas y medianas empresas. Este tipo de contrato en un escenario de disminución de ayudas sociales genera incertidumbre en los trabajadores asociada a menores ingresos provenientes de su fuerza de trabajo y del Estado. Esta medida se justifica porque contribuiría, además, a la creación de empleo, especialmente, de las mujeres. Sin embargo, en la práctica puede tener efectos adversos precisamente al dejarlas más tiempo fuera del mercado laboral en nombre del cuidado, sin abrir nuevas posibilidades a los varones. Tampoco aparece vinculada a una mejora en la provisión de servicios de cuidado, lo que resta capacidad de elección a las mujeres y/o las parejas sobre quién y cómo debe cuidar.

Tabla 13: Resumen de los permisos no retributivos antes y después de la reforma laboral de 2012

Permiso No retributivo	Características		Usuarios
	Antes de la crisis económica	Posterior a la reforma laboral	
Reducción de la jornada (por cuidado de dependientes) entre un octavo y la mitad de la misma para cuidado de < 8, discapacitados hasta segundo grado consanguíneo	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de jornada diaria va acompañada de reducción proporcional del salario. - El empresario/a debe avisar con antelación la fecha de inicio y término de reducción de jornada - El o la trabajadora debe establecer en la solicitud de reducción cuando inicia y finaliza el permiso 	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa podrá unilateralmente modificar el 5% de la jornada de todo el año - Resolución de discrepancias por horario y período de disfrute (reducción y lactancia) se dirige a jurisdicción social - La reducción sólo puede aplicarse a jornada diaria (ya no pueden elegir no trabajar fines de semana o vacaciones escolares) - Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada según necesidades de conciliación del trabajador y las productivas de las empresas - El trabajador/a debe establecer 	<p>Padre y madre</p> <p>Derechos individual de trabajadoras/es, pero si ambos trabajan en la misma empresa se puede reducirlo justificando razones de la empresa</p>

¹⁷³ La referencia a la subutilización de la modalidad de trabajo a tiempo parcial en el mercado español se debería al menor atractivo para unos y otros, para el trabajador porque históricamente ha significado una menor protección por las menores cotizaciones impidiéndole el acceso a prestaciones y pensiones de la Seguridad Social y, desde el empresario, no tendría suficientes elementos de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo.

	Características		Usuarios
Permiso No retributivo	Antes de la crisis económica	Posterior a la reforma laboral	
		en la solicitud cuando inicia y termina el ejercicio	
Excedencias			Madre y padre
Cuidado de hijos biológicos, adoptivos, acogidos (permanentes o preadoptivos)	- Duración máxima: 3 años		Permiso no retributivo que dado su carácter impide a muchas familias hacer uso de él o favorece que sean las mujeres quienes lo soliciten
Cuidado de familiares (hasta 2º grado consanguinidad o afinidad)	- Duración máxima: 2 años Personas mayores accidente, enfermedad, discapacidad invalidante, sin actividad remunerada		
Voluntaria	- Plazo mínimo de 4 meses y plazo máximo de 5 años. Se solicita con al menos un año de antigüedad en la empresa - Este período será computable a efectos de antigüedad y la/el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional - Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Luego la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. - En familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses (categoría general) y hasta 18 meses (categoría especial)		Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han pasado o 4 años desde la última excedencia.

(*) Fuente: Cruz Roja, 2011 y CCOO, 2012

Reflexiones finales

La revisión de las políticas de conciliación implementadas en España desde la tipología de modelos de género y ciudadanía de Carbonero (2007) permite abordar la discusión entre políticas y ciudadanía, dándole un giro a las respuestas sobre la distribución de recursos del bienestar y de paso identificar los modelos vigentes. Por un lado, revela la necesidad de crear nuevos tipos de ciudadanía que sean acordes a la

realidad del país, especialmente, por el familismo imperante y la instalación de la crisis económica que pone a prueba los sistemas de protección social y condicionan las políticas de conciliación ejecutadas. Y por otro, pone a prueba la asociación directa entre estatalización, desfamiliarización y mercantilización, tanto desde su planteamiento teórico como su contrastación con la realidad.

Para empezar, podemos decir que la tipología de la autora es pertinente para el análisis de género de cualquier política social, más allá de las políticas de conciliación aquí revisadas. La propuesta de Carbonero responde a un devenir de modelos de políticas que en su conjunto supera el tiempo aquí analizado (la última década) ya que examina distintos tipos de políticas sociales y modelos de familia y ciudadanía, desde las más tradicionales hasta las más inclusivas. Aquí me he concentrado en algunas que tienen una orientación particular, con lo cual mi análisis tiene un doble sesgo: a) temporal, ya que recojo planteamientos de un breve período histórico y; b) de contenido, porque en su mayoría son políticas con perspectiva de género, lo que limita la inclusión de todos los tipos de ciudadanía, entre ellos la “tradicional” y la “de la diferencia” alejadas totalmente de la igualdad de género. Teniendo en cuenta la limitación de mi objeto de estudio, pongo a prueba las categorías comúnmente aceptadas en el debate de las políticas de bienestar en el contexto de cambio de la última década.

En su conjunto, las políticas de conciliación, bajo las directivas europeas y las normativas especiales para enfrentar la crisis económica, configuran un modelo de políticas diverso, existiendo políticas de dependencia que abordan la oferta de servicios de cuidado y políticas de igualdad centrada en permisos parentales. Se complementan con políticas activas de empleo de las mujeres en tanto estrategias de crecimiento económico, pero con intensidades y logros distintos. En primer lugar, existe una creciente mercantilización de la mano de obra femenina con medidas de desfamiliarización parciales (servicios de cuidado) y efectos limitados en la distribución del uso del tiempo de hombres y mujeres. En segundo lugar, las políticas de conciliación actúan en dirección contraria a la comúnmente observada en las políticas de los regímenes conservadores (desmercantilizadores y familiaristas) que desincentivan el trabajo remunerado femenino unido a la presencia de un sistema público de servicios sociales poco desarrollado (Esping-Andersen, 2000). En el caso español, vemos que la promoción del empleo femenino y su alza en el tiempo no ha tenido como condición previa la prestación de servicios sociales, aflorando las dificultades de las mujeres de conciliar trabajo y familia con la consiguiente sobrecarga de trabajo, la proliferación de arreglos informales y privados a un problema muy generalizado y de carácter social, que incide en otros problemas relativos a la posición social de las madres trabajadoras.

Ya dijimos que hasta el momento, las políticas de conciliación españolas no han seguido fielmente algunas de las premisas frecuentes en el debate del bienestar y la familia. La mercantilización de la mano de obra de las mujeres no ha involucrado su autonomía económica con respecto a los hombres (recordemos que la jornada parcial de trabajo se realizada en su mayoría por mujeres), aunque esta problemática no es

privativa del caso español y se extiende a otros países europeos. La mercantilización de la mano de obra de las mujeres no ha involucrado automáticamente la desfamiliarización de las responsabilidades domésticas; la desmercantilización y la desfamiliarización en el caso español no irían por carriles paralelos, sino que en el caso de las madres trabajadoras están conectados de manera secuencial¹⁷⁴ tras oleadas de conquista de derechos (al empleo primero y a la conciliación después). Por lo tanto, pensarlos de manera separada es seguir asumiendo que el mundo del empleo y la familia están desconectados, cuestión totalmente refutable desde las experiencias de las madres trabajadoras.

Siguiendo estas afirmaciones, podemos decir que las políticas de conciliación han sido más mercantilizadoras y, dependiendo del período de expansión o retracción de la economía, más o menos familiarizadoras¹⁷⁵, siendo fuertes en políticas pro-empleo y medianamente expansivas en permisos parentales y más restringidas en prestaciones económicas y servicios de cuidado.

Las políticas pro-empleo han acercado a las mujeres al mercado laboral, pero en la práctica, el consiguiente alejamiento de la familia no ocurre ni tan directa ni necesariamente. Los permisos parentales se otorgan en función de su pertenencia al mercado de trabajo y acercan a los padres a las familias devolviéndoles sus tareas de cuidado en la calidad de dar derechos, pero su amplia cobertura en las madres trabajadoras refuerza la especialización de los roles de género. Por su parte, las transferencias y los servicios de cuidado públicos tienen menor calidad y cobertura que los otros derechos y pueden ser considerados mercantilizadores cuando aumentan la autonomía de la participación en el mercado, pero con resultados distintos en las familias. El primer efecto sería devolver la responsabilidad del cuidado a quienes reciben los recursos monetarios, refamiliarizando. Y el segundo, la expropiación de ese vínculo traspasándolo a las instituciones públicas.

De esta manera, las políticas de conciliación han estatalizado algunas tareas de cuidado (crianza tras el parto, cuidado ante enfermedad de los hijos), desfamiliarizando la responsabilidad de las mujeres lo que ha permitido su (re)mercantilización como mano de obra.

¹⁷⁴ Esping-Andersen (2000) no utiliza los conceptos “desfamiliarización” y “desmercantilización” desde el planteamiento teórico aquí propuesto, sino que los asume como dos fenómenos que corren paralelamente -y no secuenciales- en las sociedades posindustriales. Ambos conceptos contribuyen a la explicación de los encajes institucionales entre Estado, mercado y familia, rotulados como regímenes de bienestar. Su influyente obra en el debate conceptual y metodológico de las últimas décadas enriquecido por múltiples reflexiones posteriores apunta a la elaboración de una nueva política familiar acorde a las transformaciones del mercado del trabajo y la familia. La propuesta secuencial que aquí se desarrolla de los conceptos “desmercantilización” y con posterioridad “desfamiliarización” da cuenta de momentos históricos distintos. El primer concepto derivaría de la experiencia de ciudadanía social de los hombres en el mercado de trabajo, distinta a la de las mujeres que han tenido mayor probabilidad de ser mercantilizadas por el Estado de Bienestar, y el segundo, a perspectivas feministas sobre la ciudadanía social con el desarrollo de los servicios sociales de cuidado y las políticas de impuestos y subsidios favorables a las mujeres sucedidas en las últimas décadas.

¹⁷⁵ Ferrera (1996) llegó a esta conclusión analizando la fuerte influencia de la Iglesia y la familia; es decir, incorporando aspectos sociales y culturales.

Actualmente, las políticas implementadas estarían reforzando el modelo de bienestar instalado en los últimos veinte años, a pesar de los esfuerzos realizados en los albores del siglo XXI. Sin embargo, este modelo presenta características distintas a los años previos a la crisis económica. Ya hemos dicho que la devolución de responsabilidades de cuidado a la familia refuerza la familiarización con los recortes en las transferencias monetaria y la restricción de los servicios públicos. Además, las nuevas medidas paliativas para la contención y enfrentamiento del desempleo vía bonos o prestaciones estaría financiando, dado lo limitado de las plazas públicas de cuidado, al sistema privado bajo una lógica de prestaciones sociales mínimas que no garantizan la titularidad de los derechos de ciudadanía y legitiman una privatización del sistema de cuidado social.

Las políticas de conciliación analizadas no responden fielmente a los tipos de ciudadanía propuestos por Carbonero (2007) por dos motivos. Uno de carácter teórico, ya que se trata de modelos ciudadanía y políticas de ‘tipo ideal’ y las políticas de conciliación responden más bien a una mixtura de atributos. Y otro empírico, principalmente, porque son activas mercantilizadoras de la mano de obra de las mujeres y familiarizadoras del rol materno.

La intensidad (baja, media y alta) de los tipos de acciones en las políticas mencionadas se acerca a la propuesta de la autora en un tipo de ciudadanía ‘tradicional’. Sin embargo, las características atribuidas a este modelo (basado en el salario familiar que tiende a perpetuar la situación actual ya que no son activas ni en el nivel de trasferencias, ni en prestaciones, ni en servicios), no encajan con las medidas pro-empleo ni con prestaciones parentales o provisión de servicios de cuidados presentes en las políticas de conciliación analizadas.

Por el contrario, estas medidas están más próximas a lo que entendemos como ciudadanía ‘de la diferencia’, con regulaciones activas, como los permisos parentales, pero débiles en la provisión de servicios de cuidado. No obstante, ninguna de las medidas mencionadas (permisos y servicios) presenta la intensidad (permisos con alta provisión y servicios con baja atención) corresponde a la clasificación de Carbonero (2007). A esto debe agregarse las medidas pro-empleo inicial y su modificación en tiempos de crisis económica. De ahí el carácter mixto del caso español.

La asociación entre una oferta limitada de servicios públicos y de transferencias monetarias reducidas en montos y cobertura, junto con una mediana extensión de permisos parentales y medidas pro-empleo femenino configuran los tipos de acciones de las políticas de conciliación desmercantilizadoras-familiarizadoras-(re)mercantilizadoras dando cuenta de un nuevo tipo de ciudadanía asociada a los modelos de políticas que se han implementado en España dentro del *continuum* de Carbonero. Este modelo se caracteriza por prestaciones económicas dirigidas a los sectores más pobres y una provisión de servicios públicos de cuidado también condicionados al nivel de renta de las familias. La distribución de los recursos mencionados da cuenta del limitado papel redistributivo que tiene las principales prestaciones sociales durante la última década y la baja reducción de desigualdades si se

compara con la media de los sistemas de prestaciones de los otros países europeos (Cantó, 2014).

Este modelo incorpora un mejoramiento de las condiciones de bienestar de los individuos desde la participación en el mercado laboral y su integración en la familia, en un equilibrio difícil de alcanzar, especialmente por la contingencia económica. Las políticas de conciliación pretenden, al menos en su diseño, el incremento de la participación de hombres y mujeres en ambos tipos de trabajo de manera lo más equitativa posible. Sin embargo, la extensión y profundidad de las medidas no alcanzan plenamente el objetivo igualitario ni necesariamente avanzan en equidad, como ha quedado de manifiesto en la cobertura de permisos parentales. Por ejemplo, la regulación crucial del derecho a disponer de un tiempo para cuidar y ser cuidado emerge desequilibrada con mayores prestaciones de permisos parentales y bajas plazas a servicios de cuidado. Es cierto que se encaminan hacia la igualdad, al menos en el acceso de permisos para trabajadores sin distinción de sexo, u otras acciones en nombre de la transformación de los patrones culturales de género (en el sistema escolar, en los medios de comunicación, en las organizaciones sociales y/o locales). Pero también es cierto, que presenta deficiencias en la articulación de acciones que den cuenta de la necesidad de abordar el dilema de la conciliación trabajo/familia de una manera integral que impacte en la complejidad actual.

Dicha articulación abarca medidas distintas en el entorno familiar con un reparto equitativo de tareas y responsabilidad del cuidado, como medidas positivas para que los hombres puedan dedicar más tiempo a esos deberes. Una ampliación de la red de apoyo y acceso de los servicios de cuidado a todos los dependientes tal como propone el diseño de la Ley de Dependencia. Esto es tan necesario como un nuevo trato en la organización del tiempo y condiciones contractuales, teniendo en cuenta las necesidades de sus trabajadores, como la mayor presencia de flexibilidad horaria por parte de los trabajadores sin limitaciones del empresariado. Lo que incluye las jornadas a tiempo parcial con derechos sociales, permisos de maternidad, baja maternal de amplia duración y excedencia extendidas.

Capítulo 6: El discurso de las madres trabajadoras sobre su relación con el empleo y el cuidado

Introducción

La participación laboral femenina ha impactado en las formas, estructuras y modelos de familias y en la conformación de los hogares españoles y, al mismo tiempo, ha acarreado cambios en el mercado de trabajo mediante legislaciones de fomento al empleo y la flexibilidad laboral. En la última década, su incidencia en la gestión del cuidado ha cobrado particular importancia produciéndose un fenómeno dual: la disponibilidad de mujeres para su ejecución se ha reducido sin que conlleve una disminución similar en la magnitud de la carga de trabajo, salvo pequeños cambios a favor de la equidad.

Hasta el momento, el “segundo turno” que viven las madres trabajadoras, producto de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral ha sido resuelto, principalmente, por medio de estrategias privadas de apoyo familiar y, los cada vez más demandados servicios sociales. La figura del padre como una ayuda importante en el cuidado de los hijos pequeños en las capas medias aún no cubre de manera satisfactoria las necesidades familiares de conciliación. Una salida institucional a la carencia de cuidadores han sido las políticas de conciliación que otorgan derechos a las mujeres por su condición de trabajadoras y madres, y a cuyos beneficios, además, se acogen dependiendo de los recursos con los que cuentan.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha significado su salida al mundo público. En primer lugar, como posibilidad de integrarse en redes sociales más allá del ámbito doméstico en las que participan, consensuan y conviven con la comunidad. En segundo lugar, y relacionado con el anterior, como posibilidad de visibilizarse en tanto actor social que enuncia la existencia de intereses colectivos exigibles al conjunto de la sociedad. Y en tercer lugar, es una salida particular que combina elementos de lo público (condiciones laborales) y de lo privado (responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado). Cada experiencia de conciliación es única, pero puede reconocerse en las de otras mujeres que comparten la misma posición social.

Ante eso, cabe preguntarse por la relación de las mujeres con el empleo y el cuidado y los elementos de la idea de ciudadanía que aparecen en las concepciones de lo público de los discursos de las madres trabajadoras. Este estudio parte de la hipótesis que existe una tensión entre el empleo y el cuidado que se desprende del discurso de dicho colectivo sin ser resuelta de manera satisfactoria, aun cuando ellas despliegan una serie de estrategias de conciliación que se ajustan a sus reales posibilidades. Por esto, las respuestas *ad hoc* a cada realidad familiar son consideradas insuficientes por las madres trabajadoras, lo que se traduce en un malestar subjetivo que no llega a convertirse en demanda pública.

Este capítulo expone los resultados de la investigación empírica realizada en base a 47 entrevistas en profundidad a madres trabajadoras con hijos menores de edad en los años 2010 y 2013. El formato de entrevista en profundidad permitió, por un lado, que dicho colectivo transmitiera oralmente al entrevistador su definición personal de la conciliación trabajo/familia (Ruiz Olabuénaga, 2007) y, por otro, que observemos la relación entre la producción de los ‘decires’ sobre el empleo, la maternidad y el cuidado y los ‘haceres’ en torno al uso de recursos y estrategias de conciliación, sin que esto indique una exigencia de consistencia, al menos en los discursos (Alonso, 1994; Criado 1998 y 2014).

Los resultados son presentados en forma de discursos sobre la conciliación trabajo/familia, (con especial interés en las tensiones y paradojas allí presentes) y están organizados en tres bloques temáticos. El primero da cuenta de la noción de trabajo entendida como empleo y trabajo doméstico y las valoraciones que las madres trabajadoras otorgan a uno y otro en un contexto de profundización de la crisis económica; se reconstruyen, además, las trayectorias laborales para demarcar los hitos importantes que en ella emergen. El segundo consiste en la reelaboración de las relaciones de género en las familias de las entrevistadas, dándole un lugar importante a los significados de la maternidad y la centralidad que ésta adquiere en la conformación de los proyectos vitales. Y, finalmente, el tercero aborda las estrategias y necesidades de conciliación surgidas de los discursos, las que, posteriormente, son vinculadas a las concepciones de lo público, a los debates académicos del mundo de trabajo y a las normativas dictadas en el país en dicha materia.

Cada bloque temático es elaborado a partir de la posición social del colectivo entrevistado y dividido en tres categorías: profesionales, empleadas de cuello blanco y trabajadoras no cualificadas. Esta separación obedece a dos premisas: la primera se refiere a la existencia de condiciones materiales y marcos normativos que reproducen las jerarquías sociales y, con ello, las “clases” (Crompton, 2006) y, la segunda, derivada de la anterior, remite a las oportunidades de superar las limitaciones viviendo como si no existiesen (McRae, 2003).

De esta manera, las tres categorías pueden ser interpretadas con discursos distintos, incluso, enfrentados al dilema de la conciliación de acuerdo a los recursos sociales, económicos y simbólicos con los que cuentan y, a su vez, acordados en consensos y argumentos comunes en cada grupo. Así, en el primer eje temático referido a los discursos sobre el mundo del trabajo encontramos disparidades que van desde una realización personal en el empleo actual (reconociendo en éste una asociación con la idea de trabajo en tanto protagonismo activo en sus carreras profesionales) hasta una valoración moderada del empleo considerado únicamente como fuente de subsistencia. Con estos discursos trazamos un continuo de preferencias y opciones vitales hasta la cosificación del empleo. En el segundo eje relativo a los discursos de la maternidad nos centramos en la dictomía naturalización/racionalización para indagar en las contradicciones que cruzan el grupo de entrevistadas, sin que la extracción de clase sea un factor que marca diferencias decisivas. Aquí el orden de género permea las

construcciones simbólicas determinando posiciones intragénero. El tercer eje relabora los discursos acerca de las necesidades de estrategias y recursos de conciliación encontrándose tanto diferencias como continuidades entre las categorías de mujeres delimitadas por la extracción de clase y el género.

Cabe señalar, que no se trata de conclusiones extrapolables al conjunto de la población de mujeres que trabajan con hijos menores de edad, sino que representan los discursos tópicos del grupo al que pertenecen. Esto se debe a lo difícil que es arribar a una “saturación” de la muestra ya que se trata, ante todo, de un proceso subjetivo de delimitación a partir de decisiones metodológicas, los conocimientos previos, los intereses investigativos y la naturaleza del objeto de estudio. Esta subjetividad guía todo el proceso, desde la elección del tema, la formulación de hipótesis, a la selección de metodologías e interpretación de los datos, con lo cual, cada vez que el investigador se centra en una categoría y profundiza sus análisis, corre el riesgo de aumentar sus propiedades y llegar a convertirse en una categoría central (Ratner, 2002; Strauss, 1987). Sin embargo, tras la búsqueda de validez y fiabilidad de nuestro trabajo de campo, podemos decir, que se trata de dos estudios secuenciales en el tiempo, el segundo como profundización del primero.

Además, el trabajo de campo tuvo que enfrentar lo que Bourdieu (1985) denomina “censura estructural” que influye en lo que puede y debe decirse (Criado, 2014). En nuestro caso, esta censura se produjo con la llegada del marido y su incorporación a la entrevista, lo que pudo condicionar el discurso de la mujer. También tuvimos pocos casos (3) que eran extranjeras de origen y una madre con hijos adoptados, con lo cual, no se tuvo acceso a la información sobre el uso de licencias paternales.

Respecto a las limitaciones de nuestra información podemos identificar dos aspectos claves: el tipo de información y su contrastación empírica. La primera se refiere al material logrado vía oral que circunscribe la observación del tema estudiado. Para superar esta restricción es necesario complementar la técnica con otras herramientas como un diario de campo que, en el caso de CIEDES, a petición del investigador se realizaron fotografías y la observación de los hogares de las propias mujeres (donde la mayoría de las entrevistas se llevó a cabo) y de sus barrios. La segunda remite a la falta de contrastación con otros discursos que permita dar cuenta de los condicionamientos existentes en las mujeres, como un factor que revela las negociaciones, consensos y disensos sobre los cuales se elaboran los discursos de las entrevistadas.

Este capítulo está organizado de la siguiente manera. El primer epígrafe consiste en una revisión de las significaciones en torno a la noción del trabajo, entendido como las actividades relativas al empleo y al trabajo doméstico; la conformación de las trayectorias laborales y la incidencia de la crisis económica en esas experiencias que se traducen en creencias y valores en sus discursos. El segundo apartado expone las significaciones referidas a la familia detallando las que corresponden a la maternidad; las continuidades y rupturas de la división sexual del trabajo comparando los patrones

de género en sus familias de origen y en las familias que estas mujeres han conformado. El tercero está dedicado al cuidado y las estrategias de conciliación trabajo/familia destacando el cuidado como actividad pluridimensional; los beneficios y ayudas que las entrevistadas identifican como necesarios para facilitar dicha conciliación. Finalmente, a modo de reflexión abordamos algunos de los elementos relativos a lo público que encontramos en los discursos de estas madres trabajadoras, especialmente, en lo referido a derechos sociales asociados al cuidado de los hijos.

Antes de comenzar el análisis, daremos cuenta de manera muy sucinta de las opciones teóricas que guiarán la presentación de resultados.

El concepto de trabajo relativo al empleo es entendido como una actividad realizada para el intercambio mercantil y cuyo fin -por parte del trabajador- es la obtención de un salario. A esta idea tradicional de trabajo incorporamos la idea de trabajo doméstico relevando, de paso, las desigualdades de género presentes en uno y otro tipo de trabajo. Un aspecto central de este cambio es la identificación de las diferencias entre los sexos convertidas en problemas de carácter público y, por lo tanto, necesarios de abordar en las sociedades democráticas (Maruani, 2002 y 2000). Su carácter público facilitó el reconocimiento social expresado en acceso a la ciudadanía, mientras que el trabajo doméstico de la gestión y distribución de los recursos dejó en evidencia la flexibilidad existente en su intercambio y ejecución, solamente limitada por la cultura (Carrasco, 2001). En este tipo de trabajo, la desigualdad de género en las responsabilidades domésticas ha sido de difícil extirpación, especialmente, en el cuidado de las personas dependientes (Torns, 2005 y 2008).

El patrón de empleo de las mujeres (las elecciones entre carreras y puestos de trabajo, las jornadas laborales a tiempo completo y tiempo parcial, y los valores asociados al trabajo) da cuenta de pautas de comportamientos laborales heterogéneas (Hakim, 2005). Pese a ello, en dichos patrones en relación al conflicto entre el empleo y la familia, las elecciones y prioridades de las madres trabajadoras responden a su condición de clase y al orden de género (Crompton, 2006). Por lo tanto, consideramos el predominio de factores sociales en la constitución del empleo femenino.

El surgimiento del concepto de cuidado como una responsabilidad colectiva ilumina la comprensión de las variaciones entre los Estados de Bienestar, a partir de su análisis como una labor, un marco normativo y una situación que acarrea costes financieros y emocionales (Daly & Lewis, 1998 y 2000). La dimensión social del cuidado permite, por un lado, alejarlo de la asociación con las mujeres y traspasarlo al mundo público y, por otro, comprenderlo como un derecho ciudadano. Esta interpretación forma parte de lo que se denomina “ciudadanía inclusiva”, concepto abordado de manera distinta según los límites de la responsabilidad y la prestación de atención de la familia, el Estado y el mercado (Trifiletti, 2000; Boje y Almqvist, 2000; Leira & Saraceno, 2006). El concepto de cuidado social permite la intersección de varios campos de especialización, lo que facilita el análisis empírico del cuidado de los hijos.

La influencia del contexto social y cultural sobre la acción de las madres trabajadoras respecto al empleo y el cuidado ha sido defendida por varios autores que, basándose en la propuesta de la tríada del bienestar de Esping Andersen (1990 y 2000) presentan distintos elementos para un análisis integrado: la cultura, las instituciones, la dimensión estructural y la acción de los actores sociales (Pfau-Effinger, 2005; Lewis, 2011). En nuestra análisis, cada aspecto cobra relevancia en ciertas circunstancias e hitos enunciados en los discursos de estas mujeres.

Para abordar la cuestión de cuidado desde las experiencias de conciliación hemos recurrido al concepto de ‘estrategia’. Hochschild (2003) se refiere a estrategias de género a un plan por medio del cual las personas intentar resolver un problema a partir de las nociones sobre el género y actuando en base a ello; son producto de la interacción entre vínculos afectivos y universos culturales que superan al orden de género. Tobío (2005) avanza un poco más allá, otorgándole un sentido o intencionalidad. Las estrategias, en el caso de las mujeres, son prácticas sociales “encaminadas a lograr un cambio en su posición en la familia, en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, así como responder y buscar soluciones para los nuevos problemas que ello plantea” (Tobío, 2005: 140-141)

La articulación de estos enfoques facilita la comprensión sobre las posibilidades reales que tienen hoy el colectivo de madres trabajadoras para avanzar en su condición de ciudadanas desde sus propias necesidades. Por su parte, la esfera pública porta, además, un conjunto de principios como la libertad y la igualdad sobre los cuales se construye la autonomía de los ciudadanos y la posibilidad de participar en las decisiones (o al menos en las discusiones) sobre los asuntos públicos. Pero pensar las necesidades de dicho grupo involucra acciones diferencias que ponen en tensión la asociación entre universalismo e igualdad, atributos de la noción de ciudadanía. Sin embargo, constituye la posibilidad de marcar nuevas iniciativas. Este tránsito a lo público y los elementos asociados a él requiere una precisión previa. De los discursos de las madres trabajadoras podremos inferir ideas generales sobre el mundo de trabajo y las necesidades de conciliación, que interpretaremos a la luz del contexto social/institucional en el que viven y sus obstáculos y posibilidades de construcción de ciudadanía.

1. Cambio y continuidades en el mundo del trabajo: el discurso de legitimación de la participación en diferentes escenarios

A partir de los discursos de las madres trabajadoras, podemos decir que el trabajo en un sentido amplio (empleo y trabajo doméstico) sirve como fundamento de legitimación social utilizado por este colectivo según los intereses, orientaciones, demandas o significaciones de cada uno, siendo flexible y acomodable a las pretensiones personales. Sin embargo, las orientaciones que sustentan la formulación son distintas para profesionales, empleadas de cuello blanco y trabajadoras manuales basadas en criterios racionales, emocionales y sociales. Es decir, la fuente de

legitimación para desenvolverse en el mundo del empleo y el trabajo doméstico es variada y las mujeres acuden a ella cuando la requieren, acomodando sus discursos en función de su subjetividad, aceptación y reconocimiento.

Los distintos criterios sobre los que se edifica la legitimidad para participar en el empleo y en la familia dan cuenta de aspectos específicos. El criterio racional se aplica para la construcción de la carrera laboral, la ecuación ingresos/cuidado de los hijos, la planificación en la búsqueda de empleo cuando están en paro. El criterio emocional para satisfacer sus necesidades de afecto y reconocimiento en la familia y en el empleo. El criterio social para integrarse con los otros y afianzar la identidad personal. En su conjunto, se tratan de aspectos de legitimación para generar certidumbre acerca de sus actos y construir la percepción de tener una presencia activa en las familias.

Se trata de una legitimación basada en una norma socialmente aceptada: ya sea en la libertad de participar en el mercado laboral o en virtud de la tradición de quedarse en casa, instaurando la posibilidad de transitar en ambos ámbitos.

Hasta ahora, la distinción pública/privada ha operado como un par categorial que sostiene la desigual participación, distribución y acceso a los recursos por parte de hombres y mujeres, independiente de las preferencias, necesidades e intereses individuales; su legitimación se ha logrado a través de ciertas prácticas relativas a los intereses del mundo masculino. El discurso de legitimación del trabajo sirve de vínculo entre el mundo público y mundo privado, donde cada uno de ellos descansa en el supuesto de la legitimidad del orden social que surge de cada esfera. El colectivo de las madres trabajadoras entrevistadas construiría otro tipo de relaciones debido a la participación en ambas esferas y los sentidos de la acción que otorgan una nueva validez al orden de género.

La presencia de puntos de inflexión le otorga un nuevo cariz al discurso de la legitimación ya que permiten el traspaso de procesos vivenciales micro a escala macro donde las mujeres se integran de forma masiva. Estos puntos de inflexión (maternidad, paro, separación o divorcio) operan de distinta manera en la vida social, reorientando el discurso de la legitimación, acercando o distanciando a las mujeres del empleo y de sus obligaciones familiares.

a) Empleo

La noción de empleo es significada y valorada de manera distinta por las mujeres dependiendo de su ocupación; mientras que las profesionales lo definen y valoran desde la experiencia subjetiva y sus intereses por el desarrollo de carrera, las trabajadoras manuales lo hacen a partir de la satisfacción de necesidades de subsistencia. En el contexto de crisis económica actual, la idea de empleo se vuelve más inestable y precaria permeando a las capas medias, las que también comienzan a valorarlo como un medio de sobrevivencia material y social. En este grupo, el acceso y permanencia en un empleo adquiere un valor en sí mismo.

Los resultados de esta investigación cualitativa referidos a los motivos por los que las madres entran al mercado laboral son, en algunos aspectos, similares a los datos que arrojó un estudio cuantitativo aplicado a la misma población hace más de diez años¹⁷⁶. Esa investigación dirigida por Tobío (2005) concluye que las madres trabajadoras tienen una alta orientación al trabajo y sólo una minoría desea abandonar su empleo, especialmente, entre las mujeres de las clases alta y media que asumen su trabajo como una opción en sus vidas. En estos grupos, el trabajo no sería una imposición o una necesidad, sino una actividad libremente elegida.

De manera similar a nuestro planteamiento, Tobío también considera que la clase social es un factor que marca diferencias entre las trabajadoras. En su estudio, las razones que explican el empleo de las profesionales se distribuyen entre la posibilidad de ejercer su profesión, la necesidad económica y la independencia económica; mientras que en el otro extremo, una amplia mayoría de las trabajadoras manuales trabaja para satisfacer una necesidad económica. Considerando este antecedente y la disminución de significados asociados al empleo a medida que se baja en la escala social, revisaremos por separado los discursos de profesionales, empleadas de cuello blanco y trabajadoras manuales.

El empleo emerge en el discurso de las mujeres profesionales como una noción polisémica siendo apropiada como una experiencia personal que involucra aspectos como: a) la satisfacción de necesidades económicas; b) la socialización con pares u otros; c) la realización personal y; d) el fortalecimiento de la subjetividad. En su conjunto, el empleo se constituiría en una fuente de satisfacción de distintas necesidades elaboradas por este grupo en mutua dependencia. Aquí, la apropiación del trabajo y el grado de satisfacción obtenido a partir de la significación del trabajo van de la mano.

Las profesionales señalan que el empleo les permite tener “*una independencia económica*” (profesional V6-10¹⁷⁷), pero reconocen que no todos los trabajadores comparten esa situación ni perciben remuneraciones acorde a sus necesidades. Aquí, las remuneraciones asegurarían la posición social, pero este colectivo otorga una mayor importancia a los componentes psicosociales del trabajo ya que permiten construir su subjetividad y estar en la vida social. Aspectos como la estima y la pertenencia adquieren relevancia en este colectivo.

Dentro de estas necesidades, el empleo se constituye en “*una manera de relacionarme con el mundo...Yo creo que todo el día en casa se me caería encima. Yo, me gusta la vida social*” (profesional V9-10). Por tanto, sería un medio para la inserción en redes sociales más amplias que el parentesco. Y surge en un marco de roles y normas ya estipulado en el que la interacción cotidiana es por sí misma un reforzador de la subjetividad, la autoestima y la identidad colectiva. En la idea de empleo se concentraría un conjunto de garantías que permiten el bienestar individual y social: la posesión del

¹⁷⁶ Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo (ECFE) aplicada a madres trabajadoras españolas en 1998.

¹⁷⁷ El código de las citas de las entrevistas resume los atributos de las categorías seleccionadas del estudio: V es Valencia y M es Madrid; número 1, 2 3 y sucesivos indica el número de la entrevista; 10 o 13 es el año en que se realizó el trabajo de campo, a saber 2010 o 2013.

dinero, un conjunto de saberes y conocimientos especializados, y la oportunidad de participar y pertenecer a redes sociales. Esto quedaría confirmado cuando una de las entrevistadas señala que *“te enriquece como persona y los conocimientos que adquieres hacen que te sientas tú mucho más valorada en todos los aspectos, [aporta en] tener círculo de gente, otras conversaciones, otra cosa, salir de casa y no ser niños y marido sólo”* (profesional V10-10).

El empleo también es un fin en sí mismo, sería una expresión de identidad individual. La instalación de las profesionales fuera del espacio doméstico permitiría estar con personas con quienes comparten creencias, valores o intereses, ya que *“te encuentras con gente más o menos afín”* (profesional M8-10). Y abre espacios de relaciones que generarían satisfacción, como por ejemplo, el de toma de decisiones.

Las profesionales son el único grupo que expresa una trayectoria laboral ascendente en comparación con las entrevistadas de cuello blanco y las trabajadoras manuales; sin embargo, no puede extrapolarse como una realidad absoluta de este grupo, sino que es una situación que puede presentarse en ellas. Más allá de las posibilidades de mejora económica, las profesionales afirman que el acceso a cargos de responsabilidades las empoderaría por cuanto potencian recursos personales disponibles (sus capacidades), al tiempo que les otorgaría poder sobre otros. La siguiente cita revela lo mencionado:

“(...) a mí me gusta, y yo me lo paso bien con mis compañeros y me encanta porque soy la jefa, y me encanta mandar... es lo bueno que tengo mi equipo y yo voy y tal, y me gusta atender a la gente y oír los problemas de la gente y que te cuenten y ayudar a la gente” (profesional M13-10).

Dentro del grupo de profesionales que ocupan cargos de toma de decisiones encontramos un discurso en el que la posibilidad de dirigir va unida al establecimiento de vínculos con otros y a la participación en equipos de trabajo. Esto no quiere decir que estas mujeres no esperen un reconocimiento de su trabajo, ni sus acciones no sean motivadas por valores como la competitividad o el ‘exitismo’, tan frecuentes a los puestos de toma de decisiones a los cuales han podido acceder; sino más bien, que su trabajo involucra aspectos sociales, emocionales y racionales, cuya armonía genera satisfacción personal.

En este colectivo se confirmaría lo conocido como la reactualización de los mecanismos de diferenciación entre los sexos. Las mujeres incorporadas al mercado laboral seguirían internalizando y reproduciendo los valores de género aprendidos y socializados cotidianamente. Su idea de éxito sigue operando con las mismas estructuras cognitivas y valorativas del espacio privado, enfatizándose aspectos relacionales y emocionales, más que con el prestigio y estatus que ha prevalecido en el espacio público (Lipovetsky, 1999).

La percepción sobre el trabajo propio en el grupo con responsabilidad no difiere de la situación de los hombres. La disponibilidad para trabajar en equipo y según los

requerimientos de la empresa es un recurso que marca la distinción entre posibilidades de ascenso en el mundo de trabajo actual, siendo igualmente exigido a hombres y mujeres. En España se ha constatado que estar dispuesto a trabajar extra, especialmente, cuando se trata de horas que superan la jornada laboral acordada en el contrato es un elemento clave para la promoción laboral (Navarrete, Pac Salas, & Solans, 2001).

Además, el trabajo emerge como un medio para la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, centrales en la construcción de su individualidad. Se menciona el trabajo como “*una faceta de desarrollo personal, en la que puedo tener un desarrollo intelectual*” (profesional M15-10), como un espacio donde pueden “*tener iniciativas propias*” (profesional M6-10) en los que expongan sus habilidades, capacidades o intereses. Las posibilidades de integrarse socialmente y aquellas relativas al “desarrollo personal” se constituirían en este grupo, en expresiones de la confirmación de su identidad personal, entendida como una construcción racional del ser y hacer y donde se perciben protagonistas de sus carreras.

Desde este punto de vista, el trabajo es una acción dinámica cargada de reciprocidad y reconocimiento, que permitiría a este grupo percibirse como pertenecientes a un colectivo. A esta construcción activa se opone otra que comprende el trabajo como un proceso naturalizado del devenir vital, es decir, una consecuencia de la sucesión de hechos más allá de los intereses personales. Ante la pregunta ¿cómo valorarías tú tu carrera profesional?; la profesional responde:

“(...) no me lo he planteado nunca, pero supongo que es un ciclo de la vida, no? Tú vas estudiando, vas sacándote tus cosas y quieres trabajar en ellas. También tienes que vivir de algo. Tus padres se hacen mayores, no puedes vivir siempre de ellos y te buscas tu vida por donde puedes. Yo tuve la suerte de poder tener unos estudios, al final trabajar en lo que he estudiado” (profesional V7-10).

En esta cita, el trabajo se relaciona al proceso evolutivo de la vida, dándose por sentado la objetivación de las experiencias vitales, en la cual, etapas como el estudio y el trabajo se presentan en pautas institucionales de manera independiente y predefinida. La secuencia de asociaciones “ciclo de vida–estudios–trabajo” emergería como un proceso no planificado, con un componente mágico: *la suerte* de tener estudios y trabajar en lo estudiado. Esta combinación entre la naturalización y consecución de la secuencia de etapas de la vida sería según esta entrevistada una eventualidad.

Es cierto que de este discurso no hay señales de control sobre los hitos más decisivos de la vida, pero se trataría de un descontrol distinto cuando no hay planificación tal como lo expresa la entrevistada (estudiar y luego trabajar) que cuando la hay (estudiar para trabajar en ello). Ambas alternativas tendrían efectos distintos: en la primera opción, el destino es aceptado sin apelación y, en la segunda, existiría una expectativa que no logra ser cubierta.

Esta última situación correspondería a la expresión de la superación de las trayectorias vitales propias de la sociedad industrial, cuando el empleo era consecuencia de la llegada de la adultez y el término de los estudios (Beck & Beck-Gernsheim, 2003);

por el contrario, ahora eso sería algo extraordinario. La imposibilidad de articular de manera coherente estudios y trabajo puede ser uno de los retos que deben enfrentar las personas (por cierto, las mujeres) de cara al mercado laboral. Actualmente, ya no se trataría de ingresar a la educación o al mercado laboral como el hito decisivo en la trayectoria de vida como se planteaba hace unas décadas, sino de que el tránsito de uno a otro sea lo más esperado y armonioso posible.

De estos discursos se desprende la existencia de una relación positiva con su trabajo, dando cuenta que estas madres trabajadoras tienen una profesión que les resulta interesante y con posibilidades de desarrollo de carrera. Esta relación no se presentaría en los otros colectivos entrevistados, al menos, sin la intensidad y la consistencia señalada. Maruani (2000) hace más de una década, señalaba que únicamente el grupo de profesionales “desea” trabajar debido a las condiciones favorables que tienen (bien remuneradas, profesión agradable), los otros grupos de mujeres sueñan con dejar su actividad profesional porque la consideran una obligación o un lujo superficial.

La disyuntiva planteaba por Maruani (2000) puede abordarse en la relación empleo/cuidado que establecen las madres trabajadoras. La férrea decisión de estar en el mundo del trabajo se volvería en la mayoría de los casos más flexible cuando se contrapone a la dedicación a los hijos, siendo éstos, al menos en el discurso, la prioridad de los tres grupos sociales. Cabe preguntarse -siguiendo la teoría de la preferencia de Catherine Hakim (2000)- si los patrones de empleo en relación al conflicto entre el empleo y la familia responden principalmente a la heterogeneidad de las preferencias de estas madres trabajadoras y a las prioridades de valores y actitudes subjetivas. Revisemos los discursos de las profesionales y, posteriormente, haremos la misma pregunta a las empleadas de cuello blanco y a las trabajadoras manuales.

Las mujeres profesionales no renunciarían al empleo para dedicarse exclusivamente al cuidado de los hijos y/o a las tareas domésticas. Esto no significa que su rol materno y, por extensión su vida familiar, ocupen un lugar secundario en sus vidas; por el contrario, llegaría a ser igualmente relevante que el empleo, incluso muchas opinan que es prioritario.

En los casos que mencionan dejar el empleo por el cuidado de los hijos, el retorno al hogar o la jornada reducida sería una opción transitoria que no modifica ni sus actitudes ni creencias frente a él, como tampoco tendría efectos colaterales en sus carreras laborales. De este modo, la instalación de este grupo en el empleo y, con esto, en el mundo público sería más definitiva, con pocas señales de un posible retorno al mundo doméstico “(...) *me gustaría seguir trabajando, aunque tuviese, o sea, aunque mi marido le fuese mucho mejor y ya no tuviese necesidad me gustaría seguir haciendo algo*” (profesional M1-13).

Entonces, ante la pregunta sobre las preferencias y orientaciones de estas mujeres respecto al trabajo, la familia y la heterogeneidad de sus patrones de empleo de Hakim (2000), podemos decir que este grupo se encuentra más satisfecho por el desarrollo y oportunidades de carreras, autonomía económica y social y realización personal. Además, el desarrollo de la carrera sería una verdadera posibilidad futura, y

con ello, el acceso a cargos de responsabilidad permite empoderarse y liderar equipos de trabajo (Campillo & Armijo, 2011). Esta situación se reafirma con empleos a jornada completa y menores eventos de desempleo en comparación con los otros grupos de trabajadoras.

La coherencia entre preferencias y oportunidades de realización de los grupos profesionales, puede no ser extensible a los otros colectivos de trabajadoras (empleadas de cuello blanco y trabajadoras manuales), especialmente, en tiempo de crisis económica y alto desempleo, cuando estos grupos están luchando para evitar la pauperización (Fundación Encuentro, 2014).

Por su parte, las empleadas de cuello blanco comparten con las profesionales la valoración del trabajo como un medio para estar fuera del ámbito doméstico y/o la posibilidad de relacionarse con otros. También sería importante la creación de vínculos sustantivos, especialmente, cuando *“hay un buen trato”* (empleada de cuello blanco M1-13).

Lo mismo ocurre con las atribuciones asociadas al trabajo como medio organizador de la vida. Una diferencia que podemos destacar de este grupo respecto a las profesionales, sería que en las empleadas de cuello blanco existe una valoración del trabajo en sí mismo, no asociado necesariamente a una profesión, tal como ocurre con el primer colectivo analizado, que asocian trabajo y empleo como una unidad de realización personal. La valoración del trabajo como tal, permitiría a las trabajadoras de las capas medias transitar con más facilidad de uno empleo a otro, sin poner en cuestión su “deseo” de trabajar. En este sentido, los empleos de este grupo serían más rutinarios, con una menor carga de responsabilidades de sus ocupaciones, sin los desafíos ni los aprendizajes esperados. Pareciera que en las profesionales, la identidad se construye en función de su profesión, mientras que en las empleadas de cuello blanco, en su condición de trabajadoras.

“Hay una gran parte de realización. El hecho de trabajar con personas y con el bienestar y salud me llena bastante y hay una buena relación laboral con los jefes. Hay un buen trato” (empleada de cuello blanco M1-13).

“Cuando no trabajas estás muy despistado, muy disperso. Me siento útil y además me viene bien para mi forma de ver la vida y para mi forma de organizarme, tener una responsabilidad” (empleada de cuello blanco M4-13).

“Es que yo no me veía de secretaria. No porque no me gustara, que fíjate, eso, es como la casa, es un trabajo que me gusta, me entretiene, desde archivar hasta hacer una carta o... Pero que si tengo que hacer fotocopias, tampoco se me caen los anillos, no es algo que me moleste” (empleada de cuello blanco M3-13).

La generación de vínculos no sería más que la consecuencia de la interacción vivida en la cotidianeidad. Así, el trabajo superaría su finalidad instrumental –como medio para la obtención de recursos de subsistencia- o socializadora, llegando a ser un medio generador de emociones, *“un día vas más triste o más cansada a trabajar y son los mismos enfermos los que te animan a ti”* (empleada de cuello blanco V18-10). Este

componente llega a ser relevante por cuanto la satisfacción de las mujeres de este grupo quedaría depositada en componentes relacionales y emocionales, más allá de lo económico. Tanto para quien tiene “*muchos hobbies fuera del trabajo*” (empleada de cuello blanco M5-10), como para quien se autodefine “*con pocas aficiones*” (empleada de cuello blanco V17-10), el empleo obligaría a ambas entrevistadas a salir de la casa, legitimando así dicha salida.

Pese a ello, la ocupación en sí misma no sería suficiente para una plena satisfacción ni respondería a sus preferencias, ya sea porque las habilidades y capacidades estarían siendo desaprovechadas o porque en sus actuales puestos de trabajo no realizan las funciones deseadas.

La opción por el empleo cobra matices distintos en este grupo, sin la relativa homogeneidad presente en el grupo de profesionales (prefieren trabajar, el empleo que tienen les gusta porque pueden satisfacer sus intereses y necesidades), y con preguntas acerca de las oportunidades reales de realizar un trabajo que las satisfaga. La divergencia respecto del grupo anterior radicaría en menores oportunidades de lo que el primer grupo denomina como “desarrollo personal”, ya que en ellas sería más frecuente la realización de funciones que no cumplen sus expectativas.

Un grupo las empleadas de cuello blanco (una secretaria, una administrativa y otra comercial) afirma que sus puestos de trabajo no serían oportunidades deseadas en sí mismas, sino fuentes de trabajo. Este aspecto es fundamental ya que refiere –aunque de manera subjetiva- a las expectativas sobre la carrera laboral. Por ahora, estas mujeres observarían el futuro con pocas proyecciones de ascenso en la organización, tanto en los casos que eso es deseado (“*no hay posibilidades de futuro, me voy a morir de auxiliar administrativo*”, empleada de cuello blanco V2-10) como en aquellos que no son pensados (“*llevo 9 años así y de momento no ha habido ningún problema y creo que mi jefe está contento*”, empleada de cuello blanco V12-10). Las pocas probabilidades de ascender en las empresas, así como la inserción en trabajos semi cualificados asociados a la interrupción de la posibilidad que declaran haber tenido de seguir estudios superiores, finalmente, desembocarían en una satisfacción muy restringida cuya fuente de aceptación radica en tener un empleo decente.

Siguiendo la teoría de la preferencia de Hakim, podemos decir, que este grupo tendría una relación menos satisfactoria con el empleo que las profesionales y, al mismo tiempo, son más propensas a vivir el desempleo. La mayoría declara trabajar para la autorrealización y la autonomía económica y social y se siente satisfecha con sus empleos, aunque una gran parte de ellas les gustaría tener la posibilidad de la carrera o un mejor salario. Estas expectativas se enmarcarían en un contexto donde tienen menos control sobre las jornadas de trabajo y derechos laborales, sin tener posibilidades de elegir abiertamente (Campillo & Armijo, 2011).

En tanto, las trabajadoras manuales se diferencian de los grupos ocupacionales anteriores por encontrarse en una dualidad de valores y percepciones respecto al empleo: por un lado, aquellas que perciben su inserción laboral como factor fundamental en sus vidas y, por otro, quienes lo asumen principalmente como fuente de

subsistencia. También habría trabajadoras manuales que portan ambas valoraciones, sin que exista una tensión explícita en sus discursos.

Entre quienes afirman que el trabajo se constituye como una opción en sus vidas, se destacan aspectos como la socialización entre compañeros, *“el ambiente de trabajo”* (trabajadora no cualificada M27-10), o con personas desconocidas, *“estar de cara al público”* (trabajadora no cualificada V24-10); mientras que las otras señalan al empleo como la fuente de generación de recursos para la subsistencia: *“no me puedo permitir el lujo tampoco de no trabajar, porque vivo prácticamente al día”* (trabajadora no cualificada M29-10). Incluso emerge la valoración de la mujer-esposa-ama de casa:

“Sinceramente trabajo porque lo necesito, porque una mujer si no lo necesita, no hace falta que trabaje, con que su casa y sus hijos, los hijos, ya vas bien ya. E:¿O sea si te tocase la lotería?. R: Yo si pudiera vivir no trabajaría” (trabajadora no cualificada V26-10).

“(…) es una forma, aparte de ganar dinero, traer algo a casa, pues, estar un poco activa y estar... estar fuera ... Otra cosa sería a lo mejor que estuviésemos muy bien económicamente y a lo mejor, ...Pero no puedo estar en casa” (trabajadora no cualificada M1-13).

“(…) para mí el trabajo es ... A ver, no la libertad tampoco, porque hoy... O sea, va todo al mismo sitio, quiero decir, que no es que yo mi sueldo sea para mí y luego, no. Pero sí que, no sé, es una forma de desarrollarte. O sea, no es que sea lo más importante pero sí que es importante el poder trabajar, y el saber que estoy haciendo algo, que lo hago bien, porque yo intento, en lo que trabajo y lo que hago, intento siempre hacerlo bien” (trabajadora no cualificada M5-13)

El retorno al mundo doméstico, incluso a su confinamiento, podría ser una expectativa que emerge débilmente en los otros grupos ocupacionales, y a diferencia de las profesionales, en las trabajadoras manuales no estaría totalmente descartado. Pero se trataría de un discurso minoritario entre las trabajadoras manuales porque, si bien su salida al mundo del trabajo se ha iniciado con entradas y salidas más periódicas por razones que pueden provenir del mismo mercado laboral o de la familia, lo cierto es que ellas perciben que difícilmente volverán al hogar.

De todos modos, la mención de la vuelta al hogar no nos remite a la clásica división de las esferas pública y privada ni necesariamente a la ideología de los roles sexuales, sino más bien apunta a la posibilidad de realizar un trabajo que no sea tan pesado ni desgastante como para restarle motivación al ser madre y estar con los hijos.

En este colectivo, más allá de la subsistencia y la salida del hogar, pocas veces el empleo emerge con sentido distinto y asociado a la satisfacción. Esto puede deberse a las características y condiciones de sus ocupaciones, que no requieren conocimientos especializados, con pocas probabilidades de carrera laboral o espacios para la toma de decisiones acerca de sus propias tareas. Es en las capas medias y bajas donde encontramos mayor disconformidad con el trabajo. Incluso cuando se tiene un trabajo estable y continuo (como ocurre en la administración pública o privada).

Respecto a las preferencias de las trabajadoras manuales, podemos decir que la necesidad económica se instala como la principal prioridad y la asocian, por ejemplo, con el pago hipoteca, gastos de los niños o el bajo salario de la pareja. Pero también algunas entrevistadas enfatizan la posibilidad de "salir" o "socializar" en el trabajo. En ellas, no habría una identificación con la ocupación desempeñada, por lo que transitan de un trabajo a otro en virtud de las vicisitudes del mercado o tras la búsqueda de mejores salarios, y por lo general, disfrutan de las transiciones del desempleo, en la crianza de los hijos (Campillo & Armijo, 2011).

La distinción entre los tres grupos de trabajadoras pone a prueba la teoría de Hakim, encontrando que las preferencias de las mujeres son heterogéneas, pero circunscritas en una serie de características socioeconómicas que restringen las opciones y elecciones personales, reproduciéndose las tres clases sociales. Las profesionales cuentan con un abanico más amplio de opciones y libertad para elegir derivada de las características de sus empleos, asociado a mayores cuotas de conocimiento especializado, generalmente y, en los casos de puestos directivos, oportunidades de tomar decisiones. Estas oportunidades irían disminuyendo a medida que desciende la escala social. En el otro extremo, las trabajadoras manuales, el escenario de libre elección es más limitado, el empleo se representa como fuente de subsistencia que incide de manera fundamental en la construcción de sus proyectos vitales. Ellas mencionan que preferirían no trabajar o lo harían en otro oficio, pero eso difícilmente puede realizarse ya que sus opciones están determinadas por las condiciones materiales de subsistencia. Por lo tanto, tomamos distancia de los planteamientos de Hakim y nos acercamos a los argumentos de Crompton (2006) cuando señala que los factores socioculturales como el capital educativo y social siguen incidiendo en las oportunidades laborales de las mujeres, en este caso, en las madres trabajadoras españolas.

Al discurso que legitima la salida de estas madres trabajadoras al mundo público se incorporan otros elementos que validan la realización de múltiples de roles basados en una variedad de intereses que no están dispuestas a abandonar. Es decir, al discurso legitimador de la participación en el mercado laboral se le une el requerimiento a seguir teniendo un papel clave en el trabajo doméstico. Este protagonismo viene a desestabilizar la clásica división pública/privada, al tiempo que se reconfigura la distribución del trabajo y se combinan valores público y privado, dándole un nuevo sentido a las acciones de estas mujeres.

“Ni me convence el modelo de “deposita a tu hijo y céntrate en tu vida profesional”; ni tampoco me convence el modelo de “te tienes que quedar en casa, ocupándote de tu hijo hasta que tenga tres años”, porque el apego... es lo que... o sea, el modelo de crianza ahora mismo, también, coloca otra vez a la cabeza a la mujer, en el... como única responsable del bienestar de sus hijos. Habrá quien necesite más espacio personal, y habrá quien necesite menos, pero... Pff, ya está bien de tanta culpabilización” (profesional M6-13).

Al menos, este discurso reflejaría que quedarse en casa o salir a trabajar debe ser su propia opción y no una imposición social. Aquí subyace la búsqueda convertida en demanda de liberarse de las formas sociales instituidas. Tal discurso se puede enmarcar en lo que conocemos como “individualización” propuesta por Beck (2003), en tanto una nueva relación entre el individuo y la sociedad marcada por un proceso de socialización en el cual los individuos dejan de depender de las estructuras de control social. La posibilidad de construir la biografía personal de acuerdo a preferencias y estilos de vida sólo la hallamos en el grupo de profesionales, mientras que las empleadas de cuello blanco y trabajadoras no cualificadas ven condicionados sus proyectos personales a la influencia de factores estructurales.

Las trayectorias laborales serían más consistentes y coherentes entre las profesionales y menos en las empleadas de cuello blanco y trabajadoras manuales. Contar con recursos personales no conduciría automáticamente a trayectorias continuas y ascendentes; cuestión que se confirma en el grupo de empleadas de cuello blanco, quienes presentan más cambios de empleo y vivencias de desempleo, superando incluso a las trabajadoras manuales. El grupo con trayectorias más fragmentadas y vulnerables no sería precisamente las de menores recursos (las trabajadoras manuales), sino las que alternan con más frecuencia períodos de desempleo y cambio de empleos.

Las empleadas de cuello blanco, específicamente, aquellas que cuentan con carrera universitaria, tendrían trayectorias más fragmentadas y vulnerables, transitando de empleos cualificados -como profesionales- en período de expansión económica a empleos de baja cualificación en períodos de contracción del mercado, con tendencia a permanecer por más tiempo en estos últimos. Su situación estaría asociada a débiles oportunidades de proyección o ascenso laboral, lo que incide directamente en las posibilidades de obtención de mejores rentas y ubicación en cargos de toma de decisiones. Contar con menores recursos económicos es lo vivido por las trabajadoras manuales cuyos itinerarios laborales estarían marcados por empleos de baja cualificación en diferentes empresas, pero eso no significa automáticamente mayor vulnerabilidad.

La mayor vulnerabilidad puede hallarse entre las empleadas de cuello blanco con restricciones en sus elecciones en el mercado laboral y el desarrollo de proyectos vitales asociados a la maternidad. Situación similar encontramos en las trabajadoras manuales, pero se aprecia una diferencia fundamental que radicaría en las expectativas que cada colectivo tiene respecto al empleo.

Sólo el grupo de las profesionales tendría oportunidades para fijar sus preferencias y elecciones; sin embargo, las significaciones y valoraciones relativas a la maternidad cruzan sus proyectos vitales como elementos ineludibles y, en su mayoría, inherentes al bienestar familiar. Por su parte, las empleadas de cuello blanco depositarían algunas expectativas personales en el empleo, pero son pocas las que logran puestos de mayor prestigio y nivel socioeconómico. En tanto, las manuales no depositarían en él otras necesidades que trasciendan la satisfacción de las de

subsistencia, no encontrándose necesidades que apunten al fortalecimiento de la subjetividad.

En los tres grupos de entrevistadas, el empleo sería una actividad iniciada que puede interrumpirse en los períodos dedicados al matrimonio y a los hijos, o producto del desempleo (Maruani, 2002). De esta manera, las entrevistadas siguen una secuencia de presencia-ausencia-presencia flexible. Presencia con jornada completa antes del primer hijo, ausencia en cierto tiempo (meses o años) para la dedicación a tiempo completo para la lactancia y el cuidado y, finalmente, presencia flexible con interrupciones y reincorporaciones bajo condiciones particulares y cambiantes (González A. T., 2005). Revisemos algunas citas correspondientes a los tres grupos sociales:

“(...) empecé a trabajar en tercero de la facultad. Empecé haciendo unas prácticas en una agencia que se llamaba, la agencia (...) Después ya me metí a trabajar en una agencia que se llamaba (...). Empecé a trabajar ahí, estuve seis años, y después me fui a (...) otra agencia de publicidad, también de directora de cuentas. Y después de directora de cuentas, me llamaron para ir a trabajar ... y ahí me he tirado 16 años” (profesional M3-13).

“(...) me fui al paro, y aquí no encontraba así...tú no puedes ir a un periódico y decir, hala contrátenme ... pues desde septiembre hasta diciembre, porque a primeros de enero me fui a repartir currículums a Toledo (...) ese día me cogieron en un periódico, que era una periódico chiquitito, así, local, y empecé a conocer a gente ... y en una semana me cambié del otro periódico, porque justo se iba una chica. Y entonces yo me quedé con su puesto”(empleada de cuello blanco M3-13).

“Estuve en esa agencia de viajes. Cuando me marché de ahí me metí en otra agencia de viajes ... era una agencia (...) quebró a nivel mundial la empresa. La cerraron. Me quedé en el paro ahí, que había tenido justo a la niña (...) Estuve en el paro una temporada y luego me incorporé a otra agencia de viajes que estuve, pues, hasta el año pasado en septiembre, que me echaron. Bueno, que cerró la agencia. Y ahora ... Estoy de comercial” (trabajadora no cualificada M1-13).

La continuidad laboral de las profesionales es comparativamente mayor que la de otros grupos. La posibilidad de ascenso en una empresa está directamente relacionada con los años de permanencia en ella, tendencia que se repite en todos los sectores de mujeres profesionales (feminizados, mixtos y masculinizados). Sin embargo, la contratación indefinida suele ser más difícil en el sector feminizado (incluso en los más estables como la educación o la sanidad). Pareciera no depender de los logros individuales o el desempeño laboral, sino de factores externos vinculados a dinámicas propias del mercado laboral. Por cierto, es precisamente en estos sectores donde el peso de la temporalidad recae sobre las asalariadas. De ahí, que los investigadores hablen de un modelo de empleo “en femenino” para referirse a la mayor exposición de las trabajadoras a formas atípicas de empleo como la contratación temporal o la jornada parcial, la segregación horizontal y vertical y, en general, a cualquier forma de empleo precario (Maruani, Rogerat, & Torns, 2000).

Las empleadas de cuello blanco y las trabajadoras manuales compartirían, en términos generales, los mismos sectores de la economía, pero sus trayectorias laborales suelen ser distintas. En las primeras, se destaca la gran heterogeneidad de ocupaciones de baja cualificación que van desde el cuidado de niños, atención de público, la banca hasta administrativa o auxiliares de mediana cualificación, mientras que en las segundas se trata de una inserción permanente en oficios de baja cualificación. En ambos niveles ocupacionales, estaríamos en presencia de trayectorias laborales cuya continuidad tienen débil articulación entre los distintos cargos y pocas posibilidades de ascenso.

El desempleo surgiría con más frecuencia en los sectores feminizados de la economía y sería más corto entre las profesionales. Estos períodos serían vividos por algunas profesionales como momentos en los que van enlazando contratos temporales sin una clara significación de precariedad, más bien emergen como búsquedas de nuevos proyectos. Así el desempleo es significado y vivido de manera distinta. Aquí el contrato laboral temporal o a plazo fijo emerge más bien como una opción laboral asociada a preferencias vitales que como una imposición del mercado de trabajo. Fenómeno que no se repite en los otros grupos de trabajadoras.

El desempleo emerge como un evento más problemático en los discursos de las empleadas de cuello blanco y en las trabajadoras manuales. Especialmente, en las primeras se vuelve más complejo teniendo en cuenta que este grupo tienen más expectativas personales (motivación, desarrollo de carrera) sobre su empleo. Entre estas trabajadoras también encontraríamos quienes se adaptan a las contingencias y aún desarrollan resiliencia ante eventos difíciles. Ambas respuestas son distintas y vividas con diferente intensidad. El trabajo sería un medio de sobrevivencia material y social y no un fin en sí mismo, en el sentido de apropiación del trabajo o búsqueda de satisfacción.

“Estuve jodida también. Estuve dos años en paro y nadie se acordó de mí, también. Vamos, “yo sola”... Apoyo de familia, tal, todo lo que tú quieras, pero te quiero decir que nadie me ha venido a ofrecer un trabajo. Yo me he sabido sacar las castañas del fuego“. Y en esa situación también estaba empezando la crisis. No había estas movidas que hay ahora de “para buscar un trabajo te tienes que arrastrar hasta los infiernos”. Entonces, bueno, siempre piensas: “Encontraré algo”. Pero pasados los dos años, me quede sin paro” (empleada de cuello blanco M5-13.).

“He estado en paro cuando pegó la crisis, yo trabajaba en una inmobiliaria (...) Estuve en paro hasta hace unos siete meses que me contrataron en un gimnasio pero estoy a tiempo muy parcial. Lo cual compagino subsidio con paro, o sea, subsidio con mi salario” (empleada de cuello blanco M1-13).

El trabajo en estos discursos es central y, especialmente, lo es para quien ha vivido el paro por largo tiempo; conseguirlo sería en sí una conquista. Una vez resuelto el problema de obtener un empleo, podrían plantearse los temas anteriores del sentido y gratificación del trabajo, ampliamente analizado en tiempos de mejora económica. Pero las condiciones actuales del mercado laboral de alta precarización, paro y absorción

limitada de ciertos nichos de conocimiento, estas empleadas de cuello blanco transitan de un empleo a otro con más o menos cualificación, antes que estar en el paro.

Una de las entrevistadas señala que del desempleo de largo tiempo ha salido sola, sin más apoyo que su familia, sin ayudas sociales que otorguen las condiciones mínimas de vida. La salida personal al paro tan extendido en España, es percibida como una capacidad subjetiva de quien arregla los problemas por su propia competencia. Todo se remitiría al individuo (*“estuve jodida-nadie se acordó de mí-he sabido sacar las castañas del fuego”*, empleada de cuello blanco M5-13). Las experiencias de paro de este grupo pueden ser dramáticas por la masividad y la profundidad que remueve los cimientos de la integración social y de la propia identidad. Junto con ello, el débil lazo comunitario o su atomización dificultan contar con condiciones de vida, incluso de supervivencia. Sólo la familia emerge como sustento, pero su presencia, aunque deseable, se presume secundaria o provisoria, siendo el trabajo estable la principal y en ocasiones la única salida para el bienestar, pese a la generalización del desempleo.

Las prestaciones económicas de Estado suponen una protección ante el desempleo; sin embargo, cuando el contexto de crisis económica se impone, ésta superaría con creces cualquier beneficio social; las empresas quiebran, cierran y despiden a sus trabajadores. Las garantías se tambalean no existiendo -según este discurso- seguridad alguna. Su provisión supeditada a la participación en el mercado laboral provocaría una indefensión e incertidumbre en tiempos de crisis y paro, traducido en exclusión del disfrute de derechos. Esta situación no es exclusiva de las trabajadoras en España ni siquiera al grupo de empleadas de cuello blanco. Antes de la crisis, el conjunto de trabajadoras tenía mayores probabilidades de perder el empleo por su inserción más precaria respecto a los varones, pero una vez desencadenada la destrucción masiva de puestos de trabajo en los sectores masculinizados primero y extendida a los sectores feminizados después, se ha neutralizado las diferencias entre hombres y mujeres en ciertos sectores de actividad (Carbonero, Guinea-Martín, & Zugasti, 2012; Rodríguez Fernández, 2013).

Sin embargo, en el escenario de crisis económica, el trabajo precario amortigua la percepción de indefensión y de riesgo, sobre todo, cuando es complementado con subsidios. Estas “mallas de seguridad” tal como lo señala Luis Moreno (2000) son la última red de protección social que permite contar con un mínimo de subsistencia e inserción a los ciudadanos que no pueden generarlas por sí mismos. Aunque, tal como sostiene Carabaña y Salido (2007), el papel que tiene la familia ante estos eventos es esencial ya que se constituye en la primera y última red de protección de las personas.

El paro entre quienes lo han vivido surge como una situación transitoria. Parece que se trata de una generación que ha tenido tiempos mejores de empleo y espera que pase la crisis, sin embargo, al revisar sus trayectorias laborales muchas tienen empleos precarios (*freelance*) sin ningún resguardo, aunque no se pueda decir a que todas están en situación de pobreza y vulnerabilidad. Es cierto que los subsidios facilitan la integración, pero no la garantizan y como queda corroborado en ambas investigaciones aquí analizadas, el empleo sigue siendo la fuente por excelencia de la inserción social y

la llave de la procura social. Revisemos algunas citas sobre el desempleo en las trabajadoras manuales:

“Estoy a gusto. No me puedo quejar. (Pausa) Tengo trabajo. O sea, que...”

E: Pero no se te ve muy... ¡El de las 290.000 pesetas era mejor!

N: Hombre (ríe). No, pero aquí no me puedo quejar. Tampoco es un trabajo que estén aquí contigo: “Venga, venga”. Tienes libertad. Y se está a gusto, la verdad. Vamos, no creo que encontrara un trabajo igual. Ahora mismo” (trabajadora no cualificada M4-13).

“Empezaron a echar a la gente. Claro, yo como estaba de baja de maternidad hasta que la empresa no quebró, a mí no me podían echar porque en principio estaba de baja (...) Llamó el cartero y vino con el buró-fax, que había cerrado la empresa y que nos largaban, a los que quedábamos, a la calle” (trabajadora no cualificada M1-13).

Frente a una época de crisis, estas entrevistadas buscarían estabilidad en el empleo actual sin aventurarse a dejarlo. Esta disposición puede ser voluntaria *“estoy a gusto”* (trabajadora no cualificada M4-13), u obligatoria, prevaleciendo ante todo un bajo cuestionamiento respecto a las condiciones laborales.

Además del desempleo, estas entrevistadas dan cuenta de la percepción de precariedad en el empleo existente en estos momentos, que remueve el sentido depositado en el trabajo y del déficit de derechos de ciudadanía donde se pone en cuestión el acceso a los recursos básicos de vida. En este grupo de trabajadoras es más recurrente encontrar empleos discontinuos e informales delineando trayectorias laborales con entradas y salidas del mercado de trabajo marcadas por situaciones de desempleo e inactividad (Moreno, 2012).

La crisis actual supera la situación de desempleo y precariedad y se instala como una expresión de la desestabilización de las bases sobre las cuales se ha construido la sociedad de empleo. En este nuevo escenario, surgen otros problemas asociados al orden político e identitario que son el reflejo de una crisis del reconocimiento social del empleo (Alonso, 1999).

b) El trabajo doméstico y la distribución de tareas en la pareja

Los discursos relativos al reparto de tareas domésticas suelen ser complejos, incluso si únicamente se considera el eje igualdad/desigualdad como núcleo de análisis, ya que incorporan cuestiones relativas a la distribución de tareas, la satisfacción personal y las posibilidades familiares de incorporar a más actores. Su complejidad viene dada, además, por la confluencia de creencias y valores legitimadores del orden de género, que jerarquiza necesidades e intereses.

El abanico de opiniones acerca del reparto de tareas es amplio encontrándose opciones que indican igualdad absoluta hasta aquellas en la que la totalidad de tareas es realizada por uno de los miembros de la pareja, principalmente las mujeres.

En el grupo de profesionales encontramos un apoyo a la igualdad en las tareas domésticas y mayor referencia acerca de un reparto más equitativo de tareas en la pareja, el que en ocasiones suele estar acompañado de la presencia de personal doméstico.

“Sí, tenemos una persona que viene a limpiar a casa y la compra la hacemos entre los dos y la cocina, o sea, cocinar, las cenas y eso (...) normalmente, por ejemplo, soy yo la que organizo” (profesional M13-10).

“(...) tenemos un planning en la cocina para las tareas (...) lo hace esta mujer 4 horas dos días a la semana (...) las comidas Mariano y yo entre semana (...) y el fin de semana las dos hijas” (profesional M8-10).

El apoyo externo sigue siendo una mujer, o la gestión de hogar recae en manos femeninas, lo que da cuenta de la enorme desigualdad entre los trabajos desempeñados por mujeres y hombres (Torns, 2005 y 2008). Por su parte, también debemos recordar que las prácticas sociales van más rezagadas que los discursos en cuanto al avance hacia la igualdad y tolerancia, razón por la cual se explica que en la realidad española exista una brecha importante en el uso y distribución de tiempo entre los sexos (Tobío, 2008).

Este es un discurso pro-igualdad, que, además de enunciarse como realidad, surge como una convicción sobre la necesidad familiar y personal de alcanzar esa situación. En las profesionales, la defensa de la igualdad en ocasiones se comprende como el reparto de obligaciones para todos sin excepción, incluso mediante la elaboración de un *planning* de trabajo en el que se distribuyen equitativamente las tareas incluyendo a hijos o, en otros casos, sólo involucra a la pareja. Pero también la igualdad puede ser entendida en este grupo de “manera proporcional” en la que los deberes son distribuidos en función de las posibilidades individuales (tiempo, ánimo, fuerza, etc.). Es decir, un niño pequeño hará sólo una ínfima cantidad debido a sus limitadas fuerzas o el marido sólo cuando, estando en casa, disponga de ánimo y tiempo.

La primera podría denominarse ‘igualdad absoluta’ entendida como conductas ancladas en valores y se actúa de acuerdo a esos principios, y la segunda ‘igualdad relativa’ en la que habría un ajuste de esos valores respondiendo a la realidad del hogar; se trataría de una forma de resolver una tensión que se presenta de manera rutinaria en los hogares. En ambas opciones encontramos niveles y expresiones de igualdad, no existiendo una interpretación común de lo que se entiende por igualdad.

La idea de ‘igualdad relativa’ asociada al trabajo doméstico indica la realización de tareas dependiendo de los recursos que cada integrante tenga: tiempo disponible, aspectos subjetivos como el ánimo o la fuerza física, por lo tanto, existen aspectos que escapan al control y a las voluntades e intereses personales. Por ejemplo, la jornada laboral tradicional ocupa el tiempo destinado al trabajo doméstico, razón por la cual, no pueden realizarse simultáneamente. Si a esto se suman aspectos como la predisposición o el conocimiento de una tarea, podemos pensar, según los patrones culturales de género, que los hombres pueden realizar sólo algunas tareas domésticas. De ahí que

parte importante de entrevistadas, justifiquen la distribución desigual del trabajo doméstico.

Es cierto que en las últimas décadas se ha avanzado notoriamente en el principio de igualdad ‘absoluta’ ante la ley, visibilizando a la mujer desde su propia realidad; también hay acciones en nombre de la igualdad ‘proporcional’ cuando la mujer ha salido al mundo público con medidas *ad hoc* para su posicionamiento. En estos casos, se amortiguaría las brechas de género y se avanzaría hacia la igualdad plena o ‘absoluta’. Pero la igualdad tiene dinámicas distintas en el ámbito privado y público que se han convertido en un atolladero para la plena constitución ciudadana de las mujeres.

Las decisiones involucradas en el reparto de tareas domésticas y de cuidado van cambiando en el tiempo, especialmente, cuando la pareja se enfrenta a la actual volatilidad del mercado de trabajo, lo que pone en cuestión, además, las posibilidades reales de las necesidades de este grupo de convertirse en demandas sociales. Por su parte, los avances en nombre de la igualdad de género serían transitorios, vacilantes y enrevesados:

“(...) fue muy duro para él porque... vamos, él tuvo una depresión muy fuerte (...) Y, nada, y cómo fue pues, no sé, te vas organizando un poco sobre la marca. O sea, vas diciendo: “Oye, yo esto no puedo, ¿puedes ir tú?” o... Y cosas así, no sé. O cuando me ve que yo tengo más clientes de los que él tiene, pues entonces me dice: “No, no, hazlo tú que yo llevo al niño a no sé qué, para que tú tal”, o si me ve muy cansada me dice: “Mira, hoy te veo muy cansada, no te preocupes me encargo yo” (profesional M1-13).

Con este discurso, los avances o repliegues en nombre de la igualdad de género en el hogar son cada vez menos deducibles de la tradición y más abiertos a nuevas posibilidades; por tanto, no existiría una sola respuesta o la mejor manera de resolver los problemas derivados del reparto de tareas domésticas. Por el contrario, existen varios modos válidos de justificación que operan simultáneamente y se ajustan a cada momento y realidad. Así, en un momento, el reparto sería más igualitario y, en otros, menos. Por lo tanto, el deseo de igualdad doméstica, al menos en la realización de tareas con sus parejas, se moldearía a las circunstancias existentes, sin que eso invalide la existencia del ideal igualitario en el discurso de las profesionales. Esto no quiere decir que esos discursos no convivan con prácticas desigualitarias, o no existan o se expresen otros discursos a favor de la diferencia entre los sexos que pueda traducirse como significaciones desiguales.

En el caso de las empleadas de cuello blanco encontramos una justificación del reparto desigual de tareas domésticas. Revisemos las siguientes citas:

“(...) no es justo, no me parece que sea... Si yo viera que es que... Pero hombre, está despachando, está colocando, está... tiene que bajar la furgoneta, tiene que repartir a un bar... Si es que no está parado. Y yo llego, termino mis siete horas y me tumbo en el sofá. Entonces, hombre... ¿Qué le voy a poner a recoger...? Yo creo que no, no. No me compensa” (empleada de cuello blanco M6-13).

“Porque yo creo que es el típico círculo de lo que se te da mal no te gusta, y lo que no te gusta se te da mal. A mí se me da mal, o sea el trabajo doméstico se me da mal, la logística familiar se me da mal, el cuidado de niños veinticuatro siete se me da mal, como se me da mal no me gusta. Yo veo una plancha o una camisa y digo: “Dios mío por favor dame una ecuación de segundo grado o un polinomio que con esto no puedo” (empleada de cuello blanco M1-13).

“(…) cada vez va haciendo menos, mi marido va haciendo menos [risas], cada vez hace menos” (empleada de cuello blanco V21-10).

Ya dijimos que existe discurso pro-igualdad de género en las tareas domésticas, como un ideal, pero también estas mujeres siguen asumiendo que las tareas domésticas son su deber, mientras que los hombres ayudan. La obligatoriedad del primero contrasta con el voluntarismo del segundo, siendo un aspecto relevante al momento de enfrentarse ante las expectativas personales. La disposición de los hombres al trabajo doméstico quedaría supeditada a: a) múltiples factores subjetivos como el ánimo; b) aspectos objetivos como la carga horaria del empleo; c) contextual o geográfico como cercanías de colegios o guarderías; d) contingentes como enfermedades. Por lo que las estrategias de conciliación y ejecución de tareas domésticas se ajustan a medida que van surgiendo esos elementos con efectos emocionales y prácticos distintos según el sexo.

Las posiciones normativas referidas al eje voluntariedad/obligatoriedad se presentarían como si fueran fruto del consenso social más que derivadas del conflicto entre la pareja. La búsqueda de legitimidad de las opciones y decisiones referidas al cuidado es una constante en los discursos de este grupo, razón por la cual el conflicto quedaría oculto o, al menos, difuso. La identificación de responsabilidades en la pareja sería más imprecisa volviendo más indefinido el aporte real de los hombres a la realización de tareas domésticas. Esto puede ir en contra de las expectativas o demandas por la realización de más trabajo o un reparto más igualitario. La tensión entre lo deseado y lo obtenido es vivida por la pareja de manera distinta y es, especialmente, conflictiva en el caso de las mujeres. La paradoja en este grupo de entrevistadas sería la existencia del deseo de un reparto más igualitario de tareas domésticas con la justificación de la desigualdad existente basada en creencias y valores tradicionales. Podemos decir, que estas mujeres están a medio camino entre los deseos de igualdad y el apego a la desigualdad.

Entre las trabajadoras no cualificadas, el déficit de reconocimientos del trabajo propio y ajeno conduciría a una desmotivación, un resentimiento y, finalmente, a un potencial escape de esas faenas. Lo complejo de un reparto más igualitario conllevaría planificaciones, recursos personales y sociales, que no siempre están en armonía, mientras transcurre la obligatoriedad de su realización, asumida por ellas. Incluso, las percepciones de las protagonistas son contradictorias y, en muchas ocasiones, insostenibles en el tiempo:

“(…) si les tiene que hacer lo que sea en la cocina las hace, pero ¿cómo se queda la cocina? (risas). “(…) en ese ratito a lo mejor se echa un rato, que yo si estuviera en

casa igual si veo las cosas por hacer no me echaría, pero entiendo que se levanta a las seis y yo me levanto casi a las ocho (...) Va, dime lo que tengo que hacer, que tienes que decirles, no tienen la iniciativa que tiene la mujer” (trabajadora no cualificada V22-10).

“De lunes a viernes él no puede, ¿pero el fin de semana? El fin de semana sí que intenta ayudar, también está muy agobiado, muy estresado por su trabajo. Y hoy en día tal como están las cosas, también le hace falta también relajarse un poco porque sacarlo de su trabajo (...) Entonces, el fin de semana es para él relajarse un poquito y también ayudar en casa y estar con las niñas” (trabajadora no cualificada V26-10).

La primera entrevistada evalúa el trabajo de la pareja obteniéndose al menos dos respuesta: una favorable, aceptándose lo realizado y, por lo tanto, el hombre puede continuar haciéndolo aun cuando éste no desee; y la otra negativa en la que el trabajo en manos de la pareja está mal realizado y es devuelto a la mujer. En este caso, el hombre puede aliviar la carga femenina, profundizando o reproduciendo la división sexual del trabajo. La realización voluntaria de trabajo por parte de los hombres connota al menos dos respuestas emocionales por parte de las mujeres: su agradecimiento o aceptación o, en su defecto, la crítica o la burla. La falta de límites en lo que hace cada sexo, en una sociedad en transición y sometida a contextos socioeconómicos cada vez más cambiantes, favorece, por un lado, aprendizajes y el compartir responsabilidades y, por otro, la disonancia entre lo esperado y lo realizado, entre expectativas y los alcances obtenidos. Esta característica en la relación entre hombres y mujeres puede ser una de las más comunes en el dilema de la conciliación trabajo/familia.

En la segunda entrevistada, la justificación del reparto desigualitario quedaría anclado en la tradicional división sexual del trabajo, imponiéndose una realidad que asumen como dada, intentando hacer comprensible y legítima su propia biografía, sin mediar procesos reflexivos que porten elementos para la transformación de sus relaciones de género (Campillo & Armijo, 2011).

La legitimación de la división del trabajo puede ser amplia y, en ocasiones, difusa; con elementos disuasivos a la participación del hombre (como el desconocimiento de una adecuada realización de la tarea o la necesidad del descanso) u obstaculizadores (como la urgencia de otras tareas no domésticas). Desde estas mujeres, la división del trabajo se formula como una restricción externa, ajena a la voluntad personal, que conlleva a una refracción simbólica cuyo resultado es la reducción más o menos permanente de las tareas domésticas hechas por la pareja.

Restricción=horario laboral	⇒	refracción=estrés y cansancio	⇒	reducción = descanso familiar
“lunes a viernes no puede”	⇒	“intenta ayudar [pero] está muy agobiado y estresado por su trabajo”	⇒	“el fin de semana es para él relajarse un poquito y también ayudar en casa y estar con las niñas”

De manera similar al discurso de la profesional que legitima el reparto doméstico desigual entre la pareja, aquí la restricción hacia el trabajo doméstico de los hombres se impone desde el mercado laboral. Sin embargo, la decisión queda en manos

de los hombres y justificada por la entrevistada en virtud a razones emocionales. Finalmente, la salida discursiva que da la entrevistada a esa decisión, sería una cierta rectificación de la ausencia de trabajo por parte del varón (que suele no ser legítimo en los discursos públicos) donde incorpora el descanso, la ayuda y el cuidado de las hijas.

c) Puntos de inflexión

Hasta el momento, hemos identificando similitudes y diferencias en los significados asociados a empleo y al trabajo doméstico. La construcción de los discursos referidos a ambas actividades emerge marcada por “puntos de inflexión”¹⁷⁸ que, según las mismas entrevistadas, son eventos decisivos en sus vidas, trascendiendo las distintas clases sociales. A saber, la maternidad, el paro y las separaciones o divorcio de la pareja. Revisemos cada uno de ellos:

Para los distintos grupos de trabajadoras, el nacimiento del primogénito revoluciona sus actividades, la distribución del uso del tiempo, incluso, sus intereses previos. Ellas señalan que vuelven a la “normalidad” una vez que sus hijos crecen. La experiencia de la maternidad marcaría de manera sustantiva sus significaciones y cambiaría las prioridades y elecciones familiares y laborales, resolviéndose de manera distinta según sean los recursos de conciliación con los que se cuente.

La llegada del hijo modificaría la rutina y actividades cotidianas de las mujeres y la de sus parejas, enfocándolas a las tareas de cuidado; incluso, la mayoría de las entrevistadas de los distintos grupos laborales sostiene que en este nuevo escenario la relación de pareja cambia. Tal sería el nivel de radicalidad de la experiencia de la maternidad que ningún otro hito alcanzaría una significación similar. Esta primacía puede comprenderse desde la ubicuidad de la experiencia; se trata de una vivencia en curso y, por tanto, su discurso puede estar envuelto en las emociones actuales asociadas al cuidado o, a las creencias de una sociedad fuertemente familista como la española.

La vuelta a la “normalidad” concedería espacio para la realización de otras actividades. Pareciera que la época de tareas asociadas a la maternidad se constituye en una etapa de enajenación, no dominada por intereses personales, sino que por los del otro en formación. Ellas quedan “enfrascadas” en la rutina del cuidado por un tiempo específico, expresada en la reducción de la jornada laboral y la primacía de la vida familiar. Pero esta inclinación por los hijos (pequeños o recién nacidos) siendo trabajadoras no indica unidimensionalidad de intereses o debilitamiento de conflictos, tampoco indica perdurabilidad en el tiempo.

La maternidad obligaría a las mujeres en algunos casos a reducir sus jornadas de trabajo y destinar parte de su atención a las obligaciones de cuidado “*nos pilló así en el momento del embarazo y dijimos: Pues nos mantenemos así. No cojo más... No me busco más proyectos*” (mujer profesional M5-13), por lo que, si bien no se descuida el

¹⁷⁸ Este concepto ha sido considerado ampliamente para estudiar procesos sociales. Por ejemplo Moser y Rodgers en su explicación de la violencia urbana, lo entienden como “el momento en que procesos micro se generalizan pasando a una escala macro” (Moser y Rodgers, 2012).

trabajo, habría menos dedicación, lo que podría incidir en sus oportunidades laborales y de promoción. En el caso de algunas profesionales vemos que anticipan los efectos de la maternidad asumiéndolos como un costo para sus carreras, no así en el caso de las trabajadoras manuales quienes reducen jornada o no dependiendo de la cantidad de recursos de los que disponen.

También el hito del paro puede ser central en la vida de estas madres trabajadoras. En una situación ideal o sin desempleo, las mujeres asumen el costo del cuidado de los hijos; si la pareja está en paro, entonces, ellas aumentan, en la medida de lo posible, su jornada de trabajo para incrementar los ingresos familiares “*si en un momento se queda en paro, yo me iré a trabajar más horas y se quedará él con el crío en casa*” (profesional M5-13). Por lo tanto, este evento puede reorientar, además de las trayectorias laborales, el reparto de las tareas domésticas y de cuidado.

La separación de la pareja es otro punto de inflexión en la vida de estas mujeres trabajadoras, redefiniéndola en función de la disponibilidad de recursos económicos, sociales y personales. Si antes pudo haber un reparto más igualitario de tareas de cuidado y domésticas entre la pareja; una vez separada, la mujer asumiría una mayor carga de responsabilidad del cuidado, incluso si el término de la relación fue en buenos términos. Es sabido que el divorcio o la separación no hacen más que visibilizar el problema de fondo de la desigualdad de género: la menor cantidad de los ingresos propios derivada de la brecha salarial y la sobrecarga del trabajo en las mujeres (FOESSA, 2008).

Aquí las mujeres deben reforzar sus recursos para lograr un equilibrio entre su vida laboral y vida familiar.

“(...) los primeros meses de vida de la niña si fue al cincuenta por ciento, pero cuando nos separamos casi todas las decisiones recaen ahora mismo sobre mí. De hecho la frase favorita del padre de mi hija es: “Confío en el criterio de su madre”. Cada vez que le llaman del colegio o cualquier otra cosa dice: “Confío en el criterio de su madre”, y no se moja. Yo elijo las extraescolares, yo tomo las decisiones en materia de salud, vacunación, alimentación” (empleada de cuello blanco M1-13).

En este caso, la confianza del padre en la madre se convierte en la práctica en una recarga de tareas, cuestión que representa una paradoja para la autonomía de las mujeres: un reconocimiento explícito al trabajo materno se traduce en el deber de cumplirlo cabalmente sin posibilidad de compartirlo. Podemos decir que se trata de una versión benévola del discurso de la diferencia, la maternidad es ensalzada hasta el punto que obstaculiza un cuestionamiento a su ejercicio o una modificación de los patrones de género.

2. La maternidad bajo tensión: el discurso de la naturalización/racionalización

El discurso de la naturalización de la maternidad contrasta con el discurso de la racionalidad del proyecto materno, lo que da cuenta de la convivencia de sistemas de valores y creencias basados en el orden tradicional de género y aquellos propios de la Modernidad.

Por un lado, la maternidad como proyecto racional se constituye en la mayoría de las entrevistadas sin distinción de ocupación, como una opción planificada, consensuada y deseada por ellas y sus parejas. Es una decisión construida y asumida en sus consecuencias, que llega a ser parte inherente y sustancial de sus proyectos vitales. Estas mujeres asumen su maternidad desde la libre elección y no la perciben como la fuente de obligatoriedad social (el deber ser madre), ni se perciben a sí mismas al servicio de la servidumbre biológica (sus cuerpos aptos para ser madre).

Por otro lado, la maternidad entendida como el 'instinto materno' se construye a partir de significaciones de carácter esencialista e inmanente al ser mujer, definiendo su identidad y las posibilidades de constituirse en individuo. Las mujeres bajo este discurso se volverían generadoras de recursos materiales y garantes del bienestar del hijo. Detrás de esas responsabilidades subyace el sacrificio como ideal de la maternidad. Mientras más cerca la mujer esté de ese ideal, más valorada y legitimada será su acción. Sin embargo, el cumplimiento de las expectativas depositadas en esta imagen a través del rol materno plantea algunas dificultades para una reasignación de las tareas de cuidado y la generación de procesos de emancipación económica, al quedar supeditadas al reconocimiento social de la maternidad.

La maternidad como proyecto racional dota a las mujeres de la posibilidad de elegir y, con ello, de mayores oportunidades vitales, mientras que la maternidad como instinto recoge el respeto y el sometimiento a la biología. De esta manera, ambos discursos se funden en un solo proyecto plagado de tensiones y, hasta ahora, sin solución.

Cabe señalar que la posibilidad de construir la maternidad en el primer discurso reconoce la individualidad de la mujer y abre el camino para la valoración de sus capacidades y su aceptación como derechos. En este sentido, podemos decir que la racionalización de la maternidad es un paso previo a su politización.

Podemos pensar que de la articulación de ambos discursos se deriva la tendencia a naturalizar y a politizar la maternidad. Ambos polos han sido una parte importante de la discusión sobre la ciudadanía de las mujeres. La naturalización suele realizarse con la atribución de la presencia ineluctable de la madre en la familia, como condición consustancial para su desarrollo, mientras que lo político descansa en la posibilidad de convertir las necesidades asociadas a la maternidad en derechos de ciudadanía. La doble cara natural/político de la maternidad encuentra su punto nodal en la cuestión del cuidado, pues éste es un mecanismo para hacer pasar por natural aquello que es decisión política.

Revisemos los discursos sobre la maternidad en estas madres trabajadoras:

La amplia mayoría de las entrevistadas proviene de familias con una tradicional división de roles sexuales. Podemos entender a la familia como lo que A.R. Radcliffe-Brown (1972) denominó “familia elemental”, una organización que puede asimilarse a la familiar nuclear moderna en cuanto a la existencia de relaciones de interdependencia entre parientes definida por la costumbre y determinada por obligaciones, apoyos y beneficios mutuos. Las familias de origen de estas mujeres presentan similitudes y diferencias entre los tres grupos de trabajadoras.

“(…) mi padre jamás, o sea, digamos que ayudaba un poco en esas cosas. Pero en las tareas de casa, teníamos... cuando mi madre empezó a trabajar, teníamos una mujer que estaba... bueno, en realidad, estaba de lunes a viernes y luego los fines de semana mi madre se encargaba de la comida y entre semana también porque luego cuando fuimos mayores nos incitó a encargarnos a nosotros” (profesional M8-10).

“A nosotras nos han educado para... nos han enseñado a sobrevivir por nosotras mismas, por eso nosotras hemos estudiado una carrera y para aprender a valernos por nosotras mismas” (profesional M15-10. Negrita incorporada).

“(…) quienes se ocupan de la intendencia y de las cosas relativas al hogar. Las enfermedades lo mismo, cuando nosotras estábamos malas lo mismo: quién llamaba al médico, quién valoraba la gravedad, quien tomaba decisiones era mi madre” (empleada de cuello blanco M2-13)

“(…) la verdad es que no tanto [ayuda en casa] como a mis amigas o a las vecinas. Íbamos bastante libres en ese tema, no teníamos muchas obligaciones” (empleada de cuello blanco V17-10).

E: ¿Habéis estudiado todos igual o ha habido diferencias entre él y las hermanas? R: No, todos igual, nos han dado las mismas oportunidades a todos” (empleada de cuello blanco V21-10).

“Como niña creo que..., o como la sociedad de entonces era algo normal. O sea yo no conocía a ningún padre, ni ninguno de mis amigos ni nadie tenía un padre que hiciera cosas de la casa ni que te llevaba al cole papá” (trabajadora no cualificada M3-13).

“E: ¿Crees que tus padres os educaron a tus hermanos y a ti, que eras la chica, del mismo modo, es decir, como, teniendo las mismas expectativas laborales y de estudios? Sí. ¿Y exigiéndonos también lo mismo en casa? R: Sí, porque mis hermanos entonces eran mayores y yo me acuerdo de mis hermanos hacer las camas e incluso, a veces, preparar la comida y todo” (trabajadora no cualificada M27-10).

La mayoría de las entrevistadas señala que sus madres eran amas de casa dedicadas a las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y la economía doméstica. Las entrevistadas reconocen que el trabajo de sus madres en el hogar era arduo. Esto puede deberse a la gran carga de trabajo por el mayor número de hijos y el menor equipamiento técnico de utensilios que racionalizaran los tiempos del trabajo doméstico (Gershuny, 1987). Sólo en el grupo de profesionales encontramos declaraciones sobre la presencia de personal doméstico.

La función materna sería la disposición física y emocional a la familia; la del padre, es más lejana prevaleciendo la idea de un hombre cuyo rol principal es ser

proveedor. Sin embargo, no se trata de una figura ausente ni física ni simbólicamente en el discurso, sino más bien distante que emerge de manera episódica, siempre asociada a la autoridad como alegoría de la ley familiar.

La naturalización de las actividades domésticas conforma en este discurso una dualidad: actividades fundadas en la obligatoriedad para las mujeres e inactividad o actividades limitadas para los hombres basadas en la complementariedad de los sexos. Ambos aspectos conducen y se retroalimentan de una infravaloración de lo femenino porque más allá de cuánto trabajo doméstico realicen las mujeres, su imposición oculta o aminorar la posibilidad de reconocimiento.

En los tres grupos, queda claramente definida la división sexual del trabajo asumida por todos los integrantes de la familia. El rol materno confinado al hogar suele ser aceptado por varias trabajadoras manuales, llegando incluso a legitimar la presencia de roles sexuales en nombre de la numerosa cantidad de hijos que obligaba a las madres de las entrevistadas a una dedicación exclusiva al cuidado y la crianza.

La relación entre hermanos en las familias de origen sería más igualitaria entre los distintos colectivos de entrevistadas, en cuanto a las oportunidades de cursar estudios formales para el posterior ingreso al mercado laboral, pero se mantendrían la socialización de valores, creencias y conductas jerárquicas orientadas a la vida familiar.

Cabe señalar que las trabajadoras no cualificadas sostienen que no hubo diferencias en las oportunidades de estudio entre hermanos, pero la etapa escolar es interpretada de manera distinta que en el otro extremo, en las profesionales. Para las trabajadoras manuales sería un período de sus vidas que -influyendo en su presente laboral- no llegó a ser la punta de lanza para la consolidación de proyectos personales. Ellas elaboran un discurso de la relación educación-empleo que sea coherente, explicando que pese a percibir cierta igualdad en las oportunidades educativas entre hermanos, su actual posición en el mercado laboral se debe a su bajo interés por proseguir estudios superiores. Al respecto dos comentarios: el primero se refiere a que este grupo, al igual que los otros, apoyan la idea de que la posición en el mercado laboral es un proyecto subjetivo y determinado por el mérito, por lo tanto, depositan en sus capacidades y destrezas la consecución de avances y repliegues en la trayectoria laboral. El segundo, que perciban cierta igualdad entre hermanos no involucra automáticamente mayores oportunidades cuando se enfrentan a competir con otros grupos sociales en el mercado laboral. Aquí la clase social es un componente tan crucial como el género para explicar la posición social.

Cuando las entrevistadas se enfrentan con la constitución de las relaciones de género en las familias que ellas forman con sus parejas e hijos, existe una mayoría en los tres grupos de entrevistadas (siendo más amplia en las profesionales) que señala al reparto de tareas domésticas o de cuidado como la mejor opción familiar. Esta percepción está en sintonía con los datos recopilados en distintas encuestas realizadas en el país en las dos últimas décadas (CIS, 2006; Tobío, 2002 y 2005).

Las acciones de socialización irían acompañadas de un componente tácito: el aprendizaje por imitación. Para algunas entrevistadas sería suficiente el modelamiento

igualitario de los hijos para enfrentar el reparto desigualitario de tareas. Para otras, la socialización de los hijos se caracterizaría por una ambivalencia fundamental: se educa en el discurso en la igualdad y se vive en la desigualdad.

La naturalización de los atributos asignados a las mujeres en razón de su sexo revela uno de los aspectos más difíciles de transformar del esencialismo. La creencia de que existe lo que se conoce como ‘instinto de madre’ supera cualquier intento de racionalidad y se instala como un atributo que ubica a las madres en una posición distinta a la del resto de las personas. Entre algunas entrevistadas, dicha posición está asociada a un interés superior o a conductas inefables ya que al estar radicado en la naturaleza, tiene sus propias reglas que ninguna mano humana puede modificar. Entonces, si algunos aspectos de la maternidad y el cuidado emergen asociados al ‘instinto de madre’ o a la imprescindible presencia de las madres en la vida de sus hijos, encontramos resistencias en las mismas entrevistadas, sin necesidad de una coerción externa explícita. Dicha naturalización cruza a los tres grupos de mujeres. Revisemos las siguientes citas:

“(...) yo pensaba volver en un principio, yo pensaba tener mi niña los cuatro meses, buscar alguna cosa y ponerme a trabajar. Pero claro, luego cuando la tienes, yo no sé si es ‘instinto de madre’ o la vez tan desvalidos o qué, dices no, pobrecita, cuatro meses ya en la guardería? (profesional V9-10).

(...) hay momentos que tienes que estar tú, no puedes dejar a nadie o esto (...) son pequeños que no puedes dejarlos solos o tal” (empleada de cuello blanco V21-10).

“Tus hijos son para disfrutarlos tú, que al fin y al cabo se te van y ya no vuelven. (...) Que no quiere decir que no sea compartido con el marido (baja el tono de voz) pero si disfrutarlos. Para mí eso sería lo ideal, poder estar más tiempo con ella” (trabajadora manual M2-13).

El discurso del ‘instinto de madre’ en tanto obligación y control sobre las acciones, emociones y cuerpo de las mujeres proviene de una larga tradición naturalista que asocia la condición de la mujer con la naturaleza. Siguiendo la clásica idea de Lévi-Strauss (1981) de que todas las culturas reconocen y establecen diferencias entre la sociedad humana y el mundo natural, la cultura intenta controlar y trascender la naturaleza y la usa para sus fines. Si partimos de la afirmación de que las diferencias de género sólo tienen significado dentro de un sistema cultural, podemos comprender que los valores asociados a lo femenino dentro de este pensamiento suponen, por un lado, que las funciones biológicas y reproductoras de las mujeres la indican como ‘encerrada en la biología’ cumpliendo un destino trazado y, por otro lado, el rol de madre las habría limitado a funciones de cuidado y reproducción cotidiana enmarcando su confinamiento al dominio de lo doméstico por el tiempo de crianza (Ortner, 1972).

El “instinto de madre”, en tanto símbolo de las mujeres “prisioneras” de la naturaleza representa la prevalencia de estructuras cognitivas que reproducen la negación cultural de la mujer y, con ello, su posibilidad de reconocerse como sujeto soberano. Ellas se apropian de imágenes en las que aparentemente tienen control (“no

puedo dejarlos solos”, empleada de cuello blanco V21-10), pero en ese intento de ‘cubrir’ o ‘proteger’ al otro, podría debilitarse su autonomía, convirtiendo al proyecto materno en un polo vital que simbólicamente se opone al proyecto de la constitución del sujeto femenino. La valoración de la maternidad desde su naturalización dificulta una reasignación de las tareas de cuidado y de los procesos de emancipación personal ya que no se podría escindir el cuerpo de mujer de la imagen de madre. Cuando se privilegia lo doméstico como *locus* de las mujeres, incluso en la vinculación de las mujeres con instituciones feminizadas de cuidado y socialización de hijos, se dificulta su conexión con instituciones de poder y los debates públicos que les afectan. Este discurso porta atributos socialmente poco valorados en esos espacios, aunque con potencial de transformación.

Esta naturalización convive con el deseo de una parte de las entrevistadas de un reparto de tareas domésticas y de cuidado más igualitario. Este deseo se proyecta a la educación de los hijos en patrones de valores y conductas más igualitarias en la realización de las actividades domésticas. El deseo de esa igualdad sería el primer paso para avanzar en la identificación de necesidades dentro de hogar que pueden ser cubiertas indistintamente por mujeres y hombres. De ahí a convertirse en intereses susceptibles de ser demandados es un importante paso hacia la culminación de los avances en nombre de la igualdad de género y un estrechamiento de las brechas de la inequidad. De hecho, la idea de un rol de cuidado compartido indistintamente por ambos sexos desde una lógica de igualdad podría favorecer, además, la independencia financiera de quienes cuidan (Pfau-Effinger 2005; Gornick y Meyers 2009).

Sin embargo, se trata de una meta de difícil consecución porque involucraría un compromiso a nivel de valores y creencias. Revisemos algunas citas que dan cuenta de la secuencia consciencia-acción mencionada y donde pueden identificarse los nudos críticos de las resistencias al cambio en los patrones desigualitarios de género:

“(…) con mi hijo intento que exteriorice sus sentimientos, que los exprese que, porque creo que ahí los chicos pues suelen tenerlo más difícil ¿no?” (profesional V16-10).

“(…) mis hijos no me ven a mí cocinando o a mí limpiando siempre, sino es una cosa que compartimos entre los dos (...) es el mejor aprendizaje (empleada de cuello blanco V20-10).

(...) tengo que pelear mucho con él porque está en una edad muy complicada pero mi hijo limpia el baño, pasa la aspiradora y friega el suelo en su habitación” (trabajadora no cualificada M2-13).

“Ahí siempre es como que siempre que tienen algún problema físico siempre vienen a mamá, o sea los hijos siempre vienen a mamá” (profesional M3-13).

“(…) creo que es que son los niños de esta generación, porque todas las madres me dicen lo mismo. Entonces, nos están educando muy mal (...) un niño es desordenador por naturaleza, pero dentro de eso, te van inculcado algo que se te queda, yo creo que el orden a mis hijos no se lo voy a meter ni con calzador”(empleada de cuello blanco M3-13).

“(…) desde el momento en que me levanto, y soy yo la que me levanto mucho antes para estar lista para que mi hijo se pueda duchar, para preparar a mi hija, y él le

despierto a él media hora antes... Yo veces lo pienso: "Soy gilipollas". Yo a él le despierto para que se levante, se vista y salga... ¿por qué? 'Pero lo hago' (trabajadora no cualificada M2-13).

La secuencia consciencia-acción de la consecución de objetivo igualitario de género involucra un modelamiento de las emociones, un aprendizaje de conductas mediante la imitación y una obligatoriedad de cumplimiento de conductas como parte de una ética de deber. La combinación weberiana entre la convicción, como una forma de resolver las tensiones guiada por la 'fe' de lo que significa su realización y, la responsabilidad de deber impuesto, observándose la consecuencia de los actos, requiere de una coherencia de difícil realización, pero que, en la práctica, no van disociadas como veremos a continuación.

Los discursos de las entrevistadas de los distintos grupos iluminan acerca de la reproducción de los patrones desigualitarios de género dentro de una familia. Las citas anteriores están expuestas como unidades de sentido opuestas: las tres primeras conducirían a la implementación de prácticas igualitarias y, las tres últimas, a prácticas desigualitarias.

En la relación emoción-acto-ética se pueden potenciar prácticas igualitarias o desigualitarias como ya señalamos. Esa emoción en un 'universo' igualitario movería la consciencia de una ética del deber con un detenimiento por las consecuencias de los actos. Su consecución no sería más que la implementación de prácticas igualitarias ("*no me ven a mí cocinando o a mí limpiando siempre, sino es una cosa que compartimos entre los dos, es el mejor aprendizaje*", empleada de cuello blanco V20-10). Por el contrario, en un 'universo' desigualitario, la emoción llamada 'instinto materno' se convierte en acto centrado en los derechos que tienen los hijos de incumplir ese deber y la abstención de la sanción por parte de la madre. Su consecuencia sería la implementación de prácticas desigualitarias en un contexto que supera la acción personal ("*son los niños de esta generación*") o desde el discurso que prescinde de la obligación del hijo ("*él no se ha puesto el despertador en su vida, lo despierto para que se levante, se vista y salga... ¿por qué? Pero lo hago*", trabajadora no cualificada M2-13).

Esta 'disonancia' en el discurso puede explicarse desde el pensamiento filosófico. La vinculación entre conciencia y acción remite a la moral, es decir, si uno actúa con conciencia, la acción es buena moralmente y esto es independiente de si la persona se ha equivocado o no, si actúa correcta o incorrectamente, sólo se ha actuado con responsabilidad y se asumen las consecuencias de los actos (Inciarte, 2001). Entonces, las madres actuando desde el deber de sus actos o de las prerrogativas de los hijos bajo el 'instinto materno' actúan en conciencia, por lo tanto, su acción es moralmente buena. De esta manera, justifican el camino de sus acciones de acuerdo a su conciencia, se produce así una subjetivación de la moralidad, lo que la convierte en una cuestión manipulable, susceptible de cambiar. Si las madres están convencidas subjetivamente que actúan bien (que deben cuidar a sus hijos y que ellos tienen la

prerrogativa del cuidado) tienen la obligación de hacerlo así, aunque estén equivocadas o vivan la sobrecarga de trabajo producto de la desigualdad de género.

También podemos explicar esta ‘disonancia’ desde la sociología. Las creencias sobre comportamientos legítimos pueden tener distintas fuentes y podemos juzgar como ilegítimos comportamientos que antes o, en otro contexto, considerábamos legítimos. Todas estas creencias y prácticas conforman el stock de elementos culturales que legitiman las prácticas y las disonancias que pueden surgir constituyen un hecho básico de la estructura social. Las prácticas no se derivan directamente de la conciencia, no existiendo causalidad unilateral de las conciencias a las prácticas. *“Se trata, además, del hecho de que las prácticas modifican, a su vez, los esquemas simbólicos en juego: los sujetos utilizan de forma estratégica los esquemas simbólicos para acomodarlos a las prácticas efectivas”* (Criado, 2014: 94).

La maternidad cruza y determina los proyectos de vida de las entrevistadas desde su planificación hasta el momento actual. El significado de la maternidad suele ser homogéneo, lo que podría indicar cierta similitud de las experiencias vitales en términos de género. Sus roles de madre, esposa y pilar del hogar siguen siendo factores legitimadores de su integración social, llegando incluso a desplazar en importancia y motivación al empleo, como sucede en algunas trabajadoras manuales.

Existe cierto consenso entre los tres grupos de madres trabajadoras en la decisión planificada de la maternidad. Ésta se habría producido en un contexto de pareja estable y relativa estabilidad económica. En el caso de las profesionales, la secuencia matrimonio-estabilidad-hijo se instalaría en el discurso como una racionalización que regula el bienestar familiar y una moral de las relaciones sexuales. Esta regulación del intercambio en el interior de la familia validada en discursos públicos a lo largo del siglo XX, llega a ser percibida por las mujeres como una opción personal.

La mayoría de las entrevistadas señala que ha planificado su embarazo, especialmente la llegada del primero; sólo en contadas ocasiones un hijo llegaría de manera inesperada, siendo igualmente aceptados como los planificados. Esta condición emergería como una opción personal, un deseo que se concreta en un momento determinado como una decisión racional. Una vez ya madres, el discurso adquiere algunos rasgos de naturalización de la maternidad donde emergen esporádicamente ideas reflexivas asociadas al dilema trabajo/familia.

La maternidad estaría asociada con la adultez, la vida en pareja, el bienestar; independiente del momento en que se instala el deseo de ser madre en estas entrevistadas, ya sea en la temprana infancia o en la adultez. Una sustantiva diferencia con el tradicional orden familiar ha sido la determinación del momento de concebirlos, no siendo la maternidad una consecuencia inmediata e impuesta del matrimonio. Sin embargo, emergen voces reflexivas que, no siendo abiertamente opuestas, tensionan la opinión hegemónica del grupo de la opción personal e instalan el matrimonio y la maternidad como obligación social (*“He ido haciendo lo que en el momento me surgía de la vida, y lo que me apetecía, y lo que me parecía mejor (...) me enamoré de mi primer marido, estuvimos un año juntos, me casé por la presión familiar, porque yo ni*

me quería casar ni nada, y tuve a mi hijo”, profesional M3-13). Desde una mirada de género, podemos decir que aún emergen -sin la consistencia ni la recurrencia de las décadas anteriores-, indicios de la perdurabilidad de cierta coerción (familiar en este caso) cuando no se cumple la expectativa del rol femenino. También existiría la coerción subjetiva cuando las entrevistadas remiten a la idea del “reloj biológico” como una imposición que no depende de ella, sino instalada en la naturaleza femenina, delimitando los tiempos de la maternidad.

En estos discursos existiría un amplio abanico referente al deseo de ser madres, desde aquellas que se lo plantean desde una etapa inherente a la condición humana, hasta las que no lo deseaban conscientemente, incluso, están quienes sienten predilección por los niños y, por tanto, se constituyen en algo deseable. La conjunción de las tres opciones da cuenta de los cambios relativos a la comprensión y vivencia de su maternidad, familia y la reproducción.

La distinción entre lo imaginado y la práctica, es decir, entre la idea de familia (con marido e hijos) pensada como necesaria e inevitable y la realidad construida dentro de la familia se elabora ya no desde la idealización o el deseo, sino desde la experiencia vivida, la cotidianeidad desde los “decires” (Criado, 1998). El “proyecto imaginado” y el socialmente instalado relativos a la familia, se vuelve naturalizado e inmanente a la condición de la mujer y contiene las expectativas personales y afectivas. La concreción de ese proyecto imaginado se vuelve presente en la experiencia de la maternidad. Gracias a esta experiencia, el “proyecto imaginado”, elaborado en los discursos públicos se vuelve “proyecto construido” por ellas mismas quienes tienen la posibilidad de enfrentar su pasado vivido y esos “decires” desde una mirada crítica o, al menos, reflexiva. Es decir, el proyecto imaginado y vivido se vuelve criticable.

Pero la crítica o la reflexión no puede nacer desde cualquier experiencia, sino en el contexto de la maternidad; son las madres quienes legítimamente pueden hacerlo. Y la experiencia o el pasado pueden ser juzgados y permiten decir si las decisiones u opciones fueron las más adecuadas o se ajustan a las expectativas del presente.

La maternidad hecha realidad se instalaría imaginariamente como un destino sin retorno. De este ejercicio reflexivo-retrospectivo nacido de la experiencia como madre, ellas afirman que esa condición era evitable, que no estaban obligadas a hacerlo (*“era una cuestión que... Podían venir o no [tener hijos]. Pero no... no era un objetivo como pareja, en absoluto*”, profesional M5-13). Una vez convertidas en madres no pueden renegar ni escapar de ese rol, no podrían deshacerlo o abandonarlo en el futuro, apareciendo más bien como un “proyecto consumado”. La racionalidad de este discurso radica en la construcción de su proyecto materno y en la adecuación a las circunstancias de vida.

La maternidad emergería como una experiencia gratificante, pese a la multiplicidad de tareas asignadas; su conformación es idealizada emocionalmente y normativa en sus prácticas.

La maternidad emerge asociada a un conjunto de actividades de cuidado que van desde la atención de alimentación, aseo, ocio y recreación hasta los desplazamientos a

las guarderías y colegios. En su conjunto, se trata de actividades no transadas en el mercado por lo que no son remuneradas ni convertibles en dinero, tampoco consideradas en las cuentas nacionales. Sin embargo, son labores compartidas por otras madres con tiempo disponible para su realización, por ejemplo, vecinas y abuela. En este período, el confinamiento en el hogar suele ser más alto, pese a ello, las mujeres valoran la maternidad en sí misma, no siendo ésta en sí misma un problema, sino más bien las condiciones bajo las cuales se ejecuta.

Como todo rol, el de madre debe cumplir una mínima cantidad de normas para que puedan ser considerado como tal: atención afectuosa, dedicación, socialización y educación a los hijos. Por este trabajo, las madres reciben muestras de aprobación o rechazo (la cita de la profesional M3-13 es una confirmación de su importancia, solicitando la presencia de la madre ante la enfermedad del hijo) por parte de quienes desempeñan los roles complementarios, por ejemplo, la profesora, otros familiares, la pareja. Su ejecución está enunciada en función de otros en una red compleja de complementariedades que se imbrican al desempeñar cada individuo más de un rol, de ahí que las expectativas de estos individuos importan. El reforzamiento constante de ese rol por quienes lo ejecutan y por los complementarios no estaría exento de conflicto, en este caso, para la madre quien representa y ejecuta paralelamente el rol de trabajadora.

Este conflicto sería compartido por los tres grupos de trabajadoras, emergiendo con mayor presencia en este último. Ese dilema no provendría de un desacuerdo con la conducta esperada como madres -ellas aceptarían las responsabilidades y los otros roles complementarios legitimarían sus actos- sino que el ser madre entraría en conflicto con otros roles desempeñados por las mujeres, como es el de trabajadora, “compitiendo” por el tiempo destinado a cada uno. Es decir, el rol de trabajadora “roba” tiempo (y otros recursos de tipo emocional) al de madre y, viceversa, no existiendo una separación deliberada de las ejecuciones o en el tiempo, y en ocasiones, en el espacio (cuando las madres van al médico con su hijo durante la jornada laboral). El conflicto emerge en la misma mujer en el intento por cumplir los dos roles: el de trabajadora y el de madre, disminuyendo el tiempo y los recursos destinados a cada uno.

Así la mujer se percibe dividida en tiempos y espacios en los que desea estar, hacer y ser, sin la posibilidad simbólica de establecer una imagen de sí misma plena y unitaria. Este fenómeno podría eventualmente resolverse, ya sea existiendo un consenso entre los roles complementarios favorable a la igualdad que involucre un reordenamiento de las expectativas del rol materno y trabajadora o, que en las mismas mujeres ambos roles no tuviesen la misma validez.

En los discursos de la mayoría de este grupo de trabajadoras emergería la convicción de ser imprescindibles en el cuidado de los hijos. Ya dijimos que el encuentro entre trabajo y maternidad se producen desequilibrios, pero también en la idea de maternidad existiría una contradicción entre un modelo reivindicatorio de la naturaleza femenina y el aprendizaje de valores, actitudes y técnicas que la desafían constantemente. Las entrevistadas desearían construir su propia maternidad sin el peso social de una maternidad impuesta y naturalizada. Sin embargo, la libertad de dicha

construcción (opciones de tener o no hijos, de criarlos de tal o cual manera, de vivirla de una u otra manera) pareciera ser una ficción de la domesticidad actual que ocultaría las conquistas individuales alcanzadas en la cotidianidad (*“yo creo que hay que tener siempre un rato para uno mismo”*, trabajadora no cualificada M4-13). En particular, las trabajadoras manuales, a pesar de ser socializadas en el discurso de la igualdad se posicionan discursiva y prácticamente bajo la *doxa* tradicional de patrones de género que las acerca al cuidado de las generaciones previas (Cano, 2012).

Cabe diferenciar entre el deseo de igualdad y la construcción de los patrones desigualitarios de género presentes en los discursos de las entrevistadas. El deseo de igualdad se constituye en un ideal en tanto ficción que pretende separar los discursos del trabajo doméstico de su componente político y busca convertir el trabajo de las mujeres como un asunto compartido. Mientras el orden de género tradicional refuerza la división del trabajo y la función materna. El deseo de igualdad puede existir sin estar bajo la lógica del orden de género, como éste puede desarrollarse sin considerar el deseo igualitario. Tampoco significa que los discursos de las mujeres exijan ese deseo, sólo se manifiestan, por lo tanto, dicha construcción desigualitaria del género no invalida el deseo de igualdad ni impide que ese deseo de igualdad conviva con otros discursos basados en patrones desigualitarios.

El efecto colateral más evidente de los discursos en nombre de la igualdad por parte de estas mujeres sería un desequilibrio entre los sistemas de valores y las expectativas de las mujeres en tanto complejos plexos de sentido con pretensión unitaria y globalizante, que no confluyen con la heterogeneidad de posibilidades reales de su materialización. Tal como señala, Criado (2014) tenemos sistemas simbólicos que lejos de estar integrados, pueden albergar contradicciones producto de los ajustes (excusas y justificaciones) que los sujetos dicen para legitimar sus prácticas tras el grado de control social ejercido. En este caso, el discurso sobre relaciones más igualitarias convive con otros discursos que pueden estar ‘anclados’ en las vivencias personales y en valores y creencias.

Respecto a la probabilidad de tener más hijos, la mayoría de las entrevistadas declara que es muy baja, aun cuando algunas de ellas declaran desearlo. Esta información está en sintonía con los datos cuantitativos que arrojan que las españolas les gustaría tener entre 2 y 3 hijos (CIS, 2012). Sin embargo, los discursos sobre tener más hijos serían enunciados desde quienes ven obstáculos para su concreción o anteponen otros intereses.

Un ejemplo claro de esa limitación es la declaración de algunas empleadas de cuello blanco quienes anteponen múltiples cuestiones que van desde las médicas (como recomendaciones de la sanidad) hasta personales y sociales. Los hijos significarían al mismo tiempo, trabajo y satisfacción, son polos del hacer (cuidado) y del sentir (emoción) involucrados conjuntamente en el quehacer de la maternidad.

El primer hijo sería asumido desde la libertad, pero tras haberlo tenido, las mujeres principalmente aquellas provenientes de las capas medias y bajas toman conciencia de las dificultades que conllevaría la maternidad ante la falta de apoyos

institucionales para su realización y legitiman sus decisiones desde los valores establecidos, sin propiciar el encuentro social.

La diferencia radicaría, además, en que una vez satisfecho el deseo de ser madres con la llegada del primer hijo, cuando la maternidad ya es una experiencia vivida, la presencia de más hijos se vuelve prescindible. Estas características se diferenciarían de lo planteado por las profesionales para quienes el segundo hijo (o más) sería una opción nacida por cuestiones personales como el deseo y también sociales, cuestión que se ratifica en los estudios cuantitativos que indican un mayor riesgo de tener más hijos en mujeres profesionales (Ibáñez, 2009). Entonces se transita de la búsqueda por una ‘cantidad’ a una ‘calidad’ de los hijos presente con más fuerza en los grupos de cuello blanco y manuales dado la escasez de recursos para su manutención y para la conciliación. La maternidad sigue siendo una experiencia deseable por las mujeres, pero se diferencia del pasado tradicional en que debe ser gratificante y contar con tiempo y esfuerzo para su realización.

Con los hijos, la familia y el empleo, emergen los problemas de la conciliación donde las entrevistadas se enfrentan a la decisión de elegir, con el consiguiente “sacrificio” de uno de los ámbitos de la vida. Es cierto que las mujeres eligen en un marco de valores y creencias que es asumido como propio a su condición femenina, y lo hacen desde sus múltiples roles y posiciones sociales. Respecto al conflicto familia y trabajo, lo asumen desde el rol tradicional de género o desde su ser trabajadora, como dos maneras igualmente legítimas de integración social. Algunas mujeres profesionales elegirán pasar más tiempo con sus familias que dedicarlo al trabajo remunerado, mientras que otras deciden lo contrario. Pero ese marco normativo no es interpretado ni vivido como un espacio de libertad en el cual tengan verdaderas opciones de vivir como desean y sean mínimas o nulas las restricciones que limiten o fuercen sus opciones. El discurso de esas profesionales indica que dicho dilema lo asumen como deber ineludible donde intercambian obediencia por reconocimiento social, aceptación del orden de género por posición social.

La conjunción de estos elementos permitiría que cada vez este grupo experimente la maternidad con mayor libertad, pero trae nuevas tareas como el hacer frente a sus consecuencias de manera reflexiva. Estas mujeres se encontrarían entre el derecho a la autoafirmación como sujetos (trabajadoras y mujeres) y la capacidad de controlar los marcos sociales (madres).

La maternidad se viviría como una práctica donde las decisiones y necesidades serían personales y no colectivas. Esto no significa que no exista un *ethos* aglutinador que convoque simbólicamente a las mujeres, sino más bien, que las necesidades son resueltas de manera individual. Las soluciones privadas no significan que sean necesariamente las deseadas, sino que son las encontradas por este grupo de trabajadoras. La referencia de que la sociedad no está hecha para tener hijos indicaría la ausencia de condiciones materiales y sociales para su crianza en el caso de una empleada de cuello blanco.

3. Hacia el cuidado social: el discurso sobre las estrategias y recursos de conciliación

El discurso sobre las estrategias y recursos de conciliación en estas madres trabajadoras remite al conjunto de prácticas y necesidades asociadas a ello. Podemos decir que en las estrategias de conciliación existen dos momentos o niveles de análisis: el primero se origina partir de las situaciones en las que se encuentran las mujeres y no constituye, necesariamente, un reto a la actual división sexual del trabajo. Se derivan de la necesidad de las mujeres de cumplir con los roles asignados de acuerdo a la división sexual del trabajo (cuidado, alimentación, vestuario de los niños, socialización y educación de los niños, mantenimiento de la casa, cuidado de los hijos cuando están enfermos, acudir al médico o a actividades extra-programáticas de los hijos, etc.). La gran mayoría de estas necesidades surgen inmediatamente, razón por lo cual requieren ser respondidas a corto plazo.

Un segundo nivel se refiere a la visibilidad de las necesidades a partir de la instalación social de las estrategias de conciliación, incluyendo la queja como expresión de malestar por las dificultades para resolver el dilema de la conciliación. Esta acción social puede contener los cuestionamientos a la división sexual del trabajo, ya que las necesidades de conciliación se convierten en un problema importante y se establecen los medios por los cuales puede ser cubiertas.

La responsabilidad social del cuidado convertida en política pública tiene el potencial del avance de las mujeres en cuanto a sus intereses o en términos de igualdad de género, siempre y cuando conciliación e igualdad vayan de la mano. Revisemos qué dicen las entrevistadas respecto al cuidado.

a) Actividades y emociones

El cuidado de los hijos sería una tarea planificada en la vida cotidiana donde se asigna un uso racional del tiempo para una ejecución eficiente y efectiva. La jornada familiar se ordena de principio a fin (desde levantarse y hasta acostarse) en una secuencia de acciones encadenadas una tras otras, con tiempos precisos y definición de las personas involucradas. Es una “carrera de postas” o “relevos” cuya meta sería la concreción de la rutina de la reproducción de la vida familiar y el ‘testigo’ o ‘testimonio’ serían los hijos que pasan de unos a otros en un ejercicio que dispone de reglas y estrategias sincronizadas. La primera de ellas refiere al intercambio entre dos individuos, el que da y el que recibe el cuidado; la segunda, al espacio y tiempo del intercambio preestablecido, sin que esto suponga consenso entre los participantes. Ramos hablaba ya en 2008 de compaginar familia y trabajo desde la persona (como ser capaz de realizar actividades heterogéneas que exigen tiempos conflictivos) y desde la acción (en tanto coordinación de la acción de actores pasivos como los hijos y actores activos como la pareja). En la clasificación aquí propuesta como la de Ramos refieren a un problema de recursos encuadrado en la relación tiempo-entorno donde se sincronizan a las actividades de una pluralidad de actores.

En esta carrera, la mujer (y eventualmente otros participantes), despliegan la red de apoyo día tras día, que no necesariamente se vuelve más consistente y sólida por su desarrollo, sino que es continua y está supeditada a los cambios ambientales. Cada persona involucrada cumpliría determinadas tareas en un plazo preestablecido; su realización a destiempo puede provocar pérdidas de eficiencia en su cumplimiento e involucrar efectos colaterales en otras funciones que los individuos cumplan. Es como si estos individuos entraran y salieran de la cadena de montaje, cuya desincronización puede producir rupturas o eventualidades.

Más allá de los recursos de conciliación con los que se cuente, la realización de tareas de cuidado debe desarrollarse en todos los grupos sociales, cambiando en su ejecución y en los actores involucrados. En este discurso predomina la responsabilidad como un fin en sí, con alto nivel de rutinización y autonomización de los fines de la organización del cuidado que responde a su propia lógica, más allá de la familia. Ambos aspectos abren la posibilidad de un *cuidado social* (Daly & Lewis, 1998); sin que esto conlleve a una reificación de las relaciones humanas allí involucradas. En otras palabras, la rutinización del cuidado puede llevar a que esas actividades ‘escapen’ del ámbito familiar, pero en sociedades que asocian fuertemente mujer-madre-cuidado pueden generarse resistencias, especialmente, de parte de las madres trabajadoras para quienes la maternidad sigue siendo central de sus vidas. En este sentido, la distinta valoración del cuidado en las madres y la sociedad produce conflictos de intereses y, especialmente, en deberes y derechos relativos al cuidado.

Además, el cuidado involucra emociones que sustentan e impulsan las opciones y decisiones familiares. Estas emociones ponen en contacto a las personas y pese a ser subjetivas, son interpretadas dependiendo del contexto cultural, por lo que son construidas y transformadas, determinando así, y orientando la acción individual y colectiva.

En las profesionales, el cuidado de los hijos es una actividad realizada desde los afectos y la obligatoriedad. Ya dijimos que era una secuencia sucesiva de tareas común en todos los colectivos, sin embargo, podemos pensar que en el discurso de este grupo existe una presión mayor por cumplir las responsabilidades de cuidado y en el empleo. Veamos los siguientes párrafos:

“Tenía siempre la sensación de “No llego, no llego, no llego, no llego”, de no estar haciéndolo bien ni en casa, ni con mi hijo, ni en el trabajo... Y ahí supongo que fue cuando inicié el momento de..Tengo que buscar otra cosa, esto no lo quiero, no quiero sentirme así constantemente, porque siento que hago mal mi trabajo” (profesional M6-13).

“Y qué era lo que te agobiaba, principalmente?”

C: No tener nada. No hacer nada para ti. No tener vida. O sea, el 100% del tiempo era...

E: Del niño” (profesional M5-13)

“(...) decidí que no, que prefería así, porque así podía estar más tiempo con mis hijos. Y las mujeres que son o que están en puestos muy altos, o no ven a sus hijos, porque mi

jefa tenía dos hijos y llegaba al trabajo pues a las 9 de la mañana y se iba a su casa a las 9 de la noche. Y ella decía que veía a sus hijos con un quality time, que era, el quality time era la hora del desayuno, que era el momento de calidad. Y yo “claro, claro, y los deberes los hace con el quality time también”. Entonces claro, ante esas cosas dices... te espantan. Pero no por nosotras, sino sobre todo por los niños. Porque el día de mañana estos niños tienen arraigo cero, y problemas, y unos problemas de falta de madre y falta de cariño abismal” (profesional M3-13)

La expresión “no llego” reflejaría ir hacia un camino trazado, una meta que hay que cumplir donde lo importante no es cómo hacerlo (independiente de los recursos usados) sino qué hacer, la búsqueda de resultados sin relevar los medios. Esta entrevistada sentiría estar a medio camino en distintos ámbitos de su vida (de su trabajo, de su casa, de sus hijos), sin que en su conjunto, la sumatoria de obligaciones conforme un todo integral, un proyecto vital propio deseado y recreado por ellas mismas por el que se sientan conformes. Se trataría de un proyecto cuya meta tiene límites flexibles que se desplazan e impiden la realización plena o el descanso. A diferencia de la mirada racional de cumplir un proyecto y comenzar otro, el discurso de esta entrevistada sería la manifestación más clara de la simultaneidad de empleo y cuidado donde cada escenario exige su presencia comprometida. De ahí, que se perciban estar a medio camino del cumplimiento de tareas, con las posibilidades ventajosas de su realización, pero también con la emoción de lo inconcluso.

El cuidado puede significarse desde las emociones que involucra el deber hacer y el ser. El balance entre el deber y ser estaría sometido a factores personales y externos, a favor y en contra, como la valoración y los elementos disuasivos de parejas e hijos incidiendo diariamente en la valoración que de ellas tengan las mujeres. La falta de tiempo personal se vuelve “agobiante”, mientras la maternidad estaría constantemente bajo control. Pareciera ser que, durante el largo período de crianza, las madres están en constante ejercicio de reflexividad, donde el dominio y control del cuidado y tareas domésticas sería imposible.

Ante el ‘agobio’ por el cuidado, el apoyo de las parejas sería un alivio, aceptándose con gratitud cuando se compara con la distribución de tareas de otras parejas que, según algunas entrevistadas, puede ser menos equitativa (“Sí, sí, hombre desde luego, a quien amarga un dulce. Pero bueno, no me puedo quejar porque los hay peores. Ya. ¿Y tu marido está satisfecho, él está contento? Sí, sí”, profesional V10-10). Pese a la valoración optimista de la situación personal, la entrevistada sigue considerando que el reparto es desigual y, difícilmente modificable a su favor. Esta entrevistada deambularía de emociones asociadas a la aceptación-molestia-rechazo-ironía como un círculo que busca la contención de sí misma.

Si bien la decisión de centrarse en la carrera, en los hijos o en ambos parece ser subjetiva, la yuxtaposición de la clase, en este caso, es fundamental en su determinación y marca tendencias en las orientaciones grupales. Como ocurre con la jefa de la entrevistada que resolvería la escasa disponibilidad de tiempo para sus hijos con un *quality time*. Sin embargo, emerge en la entrevistada un discurso de sanción sobre la

posibilidad de seguir ese camino, como un llamado al orden de las prioridades en los proyectos vitales y a reafirmar el rol materno.

En el caso de las empleadas de cuello blanco, el cuidado también se presentaría como una secuencia de actividades que debe cumplir en combinación con las tareas domésticas y el empleo. Al igual que en el grupo de profesionales, estas entrevistadas consideran insuficiente la realización de esas tareas por parte de sus parejas, debido a que las sobrecarga y deben recurrir a otras estrategias para el cumplimiento del cuidado. En este grupo, las dificultades de conciliación se remiten principalmente a la familia, mientras que en las profesionales también podría impactar en el empleo:

“(...) lo ideal sería todo 50 × 100 para mí, creo que nunca se da, pero bueno, el control lo lleva una persona, en este caso suele ser la madre, pero al menos cuando le dices al padre, has de hacer esto, aquello, también, la parte práctica sería un logro” (empleada de cuello blanco V17-13).

“él tiene como muchas limitaciones en cuanto a cuidado ... que tienen que venir con ser hombre y venir de la familia de la que viene. Y todavía le cuesta. Entonces cada uno está con sus dificultades” (empleada de cuello blanco M2-13).

“No creo que deberían de hacerlo más las mujeres. Creo que debería de ser por igual. Lo que pasa que los hombres no están educados socialmente para tener ese instinto. Aparte que fisiológicamente creo que tampoco lo tienen, pero se lo podrían desarrollar. Es decir, se puede educar. Pero a los hombres la sociedad, aunque tú eduques a tu hijo de una manera, luego sale a la calle y se relaciona con la gente de la sociedad... Y actualmente el concepto de maternidad es para la madre no para el padre. O sea, ese concepto de paternidad de volcarse en el hijo, de tener ese instinto no se favorece en el hombre” (empleada de cuello blanco M4-13).

En estos discursos, la participación de la pareja en las tareas de cuidado es complementaria a la realizada por la madre, a veces indefinida, como ayuda asignada y surgida a partir de las necesidades de la pareja y de la situación. En este caso, el reparto de tareas se realizaría a conciencia, no siendo algo dado ni naturalizado. Esto nos lleva a pensar que para alcanzar una redistribución del cuidado es necesario pasar por un proceso reflexivo, por una decisión racional que involucre una elección (voluntaria o no; fruto de consenso o no) de sus participantes basada en un compromiso que se reactualiza en cada reparto de tareas.

El interés de los hombres por el cuidado se ha instalado como una demanda pública en las políticas de conciliación que no llega a consolidarse. Tal como señala Tobío (2012), los hombres que cuidan son pocos y todavía lo hacen de manera excepcional. Esto se debe según la autora a distintos factores: el saber, el poder y el querer. Los hombres cuidan poco porque involucra el saber en tanto conocimiento y práctica cotidiana, el poder hacer en la medida que su disponibilidad de tiempo lo permite y el querer derivado de la voluntad que trascienda la identidad de género. Muchas veces los hombres y las mujeres justifican la falta de atención al cuidado por parte de los varones recurriendo a la genética o, -como dice este discurso, al ‘instinto’- y la resistencia a aprender más bien es una estrategia masculina para evitar entrar al

mundo del cuidado. Con la participación en el cuidado, los hombres se incorporarían a un mundo muy ajeno a ellos hasta ahora, el de las relaciones íntimas del entorno doméstico, con potencialidades para desarrollar aspectos de su personalidad no descubiertos por ellos (Tobío 2005 y 2012).

En el caso de las trabajadoras no cualificadas, la cuestión del cuidado se asocia a dificultades para la conciliación. Esto puede deberse a varios factores: menores recursos económicos que faciliten la contratación de un servicio de cuidado, dificultades para ausentarse de sus empleos por cuidado de sus hijos o la reproducción de división sexual del trabajo. A diferencia de los otros grupos donde existe una búsqueda de cierta igualdad con la pareja en la distribución del cuidado (que como ya dijimos puede convivir con otros discursos normativos del género), en este colectivo se produce un malestar producto de la sobrecarga de trabajo que se traduce en queja y de la cual, difícilmente, pueden escapar. Se trata de un malestar más bien enquistado en su doble jornada, más que en pervivencia de patrones desigualitarios del reparto de tareas con su pareja.

De manera similar con los otros grupos, las trabajadoras no cualificadas ejecutan las actividades del cuidado en nombre del bienestar de sus hijos, anteponiendo esta preocupación y este deber sobre sus necesidades personales:

“(...) mis hijos el que ellos tengan una estabilidad el que estén bien, estén cuidados estén felices. Pero claro ya he visto que para eso, para que ellos estén equilibrados y sean felices, nosotros que cuidamos de ellos tenemos que estarlo también. Y yo no lo estaba. Entonces una parte muy importante era mi trabajo, lo necesitaba” (trabajadora no cualificada M3-13).

“E: ¿eso no te deja una sensación de mucha satisfacción, no?

R: Claro... No, no de insatisfacción total.

E: Insatisfacción total...

R: Claro, claro y de frustración...medio ama de casa frustrada

Tenemos muchas trifurcas por eso... yo me ocupo de muchas cosas que él también se podría ocupar. Ohh, a ver... yo lo que digo, yo trabajo menos horas porque trabajo menos horas entiendo que yo tenga más tiempo para hacer cosas de la casa. Entonces que haya muchas cosas que las tenga que hacer yo, en vez de él (...) tengo que ir yo detrás a parte de recogiendo lo que se coloca, lo tuyo. Pero tampoco sé cómo ha terminado así... (ríe)” (trabajadora no cualificada M2-13).

“(...) de 10 a 2 hs., yo meto a los nenes a las dos pues mi madre porque está ¿no? y les da de comer, los coge en el cole y... pero sino ¿dónde?, ¿los dejo al comedor? Pero, ¿por la tarde? ¿Dónde los meto de seis a diez?” (trabajadora no cualificada V23-10).

“(...) para mí una buena madre es alguien que trabaja fuera de casa pero que eso no le impide disfrutar de las actividades diarias y normales de sus hijos. O sea del poder ir a buscarlos al colegio, de si tiene que, de si hace una obra de teatro poder ir a verla, eh, ocuparse de ella, o sea de sus hijos” (trabajadora no cualificada M2-13).

En los discursos de este grupo, el cuidado emerge como una responsabilidad personal más que como una responsabilidad compartida con la pareja. La figura de las parejas en el cuidado aparece escasamente, y cuando sucede es para enunciar que están

trabajando o llegan muy cansados a sus hogares como para dedicarse a ello. Tampoco se les pide ‘ayuda’. De manera similar a los otros grupos, lo importante para las trabajadoras no cualificadas es que sus hijos estén bien cuidados y ‘felices’. De ahí que sus necesidades personales (de cuidado, atención, etc.) queden relegadas a un segundo plano.

Las emociones de las madres suelen asociarse al amor y la dedicación como virtudes cardinales de la ‘buena madre’, con la consecuencia directa y visible de la santificación de dicho papel; en su opuesto se ha tendido a culpabilizar a la ‘mala madre’ que lo critica o lo rechaza, que es incapaz de hacerlo sin pedir ayuda o caer en el desaliento, siendo lo opuesto del mito de la mujer perfecta (Fitoussi, 1987; Dex, 2003). Esta imagen suele asociarse a un sacrificio de sí misma y en la idea que mientras más trabajo doméstico realice mejor madre se es (Criado, 2004).

La imposibilidad de cumplir el canon de la ‘buena madre’, quien no abandona a sus hijos a su suerte genera una frustración ante una situación a la que no encuentra salida (*por la tarde? ¿Dónde los meto de seis a diez?*”, trabajadora no cualificada V23-10). Es cierto que la imagen de la ‘buena madre’ emerge en función de los valores e imágenes tradicionales asignadas a las mujeres, por lo que las posibilidades de ruptura o desestabilización de las significaciones dominantes son complejas e indeterminadas.

No obstante, la queja aun siendo pasiva contiene el potencial de transformarse en emoción movilizadora, en acción. La queja por la sobrecarga de trabajo chocaría con el ideal de la ‘buena madre’ que significa ‘entrega’ y/o ‘sacrificio’ y, en ocasiones, avances hacia procesos de individualización (*“alguien que trabaja fuera de casa, pero que eso no le impide disfrutar de las actividades diarias y normales de sus hijos”*, trabajadora no cualificada M2-13).

La vinculación entre ‘buena madre’ y ‘sacrificio’ en las madres trabajadoras ya la detectaba Ramón Ramos entre las españolas en 2008 afirmando que la falta de compaginación de las actividades laborales y familiares conllevaba a que alguien y algo sean sacrificados. Este algo puede ser el tiempo dedicado a la familia o al empleo y ese alguien es comúnmente la mujer. En la compaginación, las mujeres enfrentan dos tipos problemas distintos: uno material -asociado a la disponibilidad de recursos que permita eludir el sacrificio-, y uno moral -referido a la plausibilidad de la conducta en función del modelo asumido, si las familias y el empleo tienen lógicas más igualitarias menor será el destino sacrificial- (Ramos, 2008). Siguiendo las citas anteriores, podemos decir que los discursos de estas madres trabajadoras están muy distantes de percibir la compaginación señalada por Ramos, por lo tanto, es más improbable que dichas necesidades se satisfagan según lo deseado.

La queja tampoco sería la expresión de un malestar actual. Ramos (2008), antes de explotar la crisis económica, identificaba una universalización de la queja como estribillo de todas las intervenciones sobre las experiencias de los tiempos personales y sus significados en hombres y mujeres: *“queja por el deterioro de las condiciones de vida, queja por la disolución del espacio comunicativo de la familia, queja contra el infierno urbano y su degradación de la vida cotidiana, queja ante la indiferencia de las*

autoridades (...) [era] la tónica dominante en el despliegue de los discursos sobre el trabajo, la familia, el ocio, sus tiempos respectivos y sus articulaciones” (Ramos, 2008: 115). En ese tiempo, y de manera similar a lo que ocurre actualmente, no se trata de una queja específica ni individual, ni siquiera puede pensarse como la sumatoria de quejas, sino que son expresiones que buscan el consenso y la legitimación social. Ramos lo identificaba como un lamento errático que una vez empezado, las entrevistadas se quitan la palabra y repiten en un mismo sentido lo ya dicho, tal como sucedía en los lamentos del coro en la tragedia clásica. Sin embargo, continúa el autor, no siempre esta queja desemboca como en ese coro en fatalismo y aceptación del mundo como es – ingrato y doloroso-, sino que en ocasiones puede ser un punto de partida para la acción (individual o colectiva), responsable y liberadora. En una época de cambios abruptos, las transformaciones vividas eran percibidas como pérdidas que producen desasosiego y son rechazadas.

b) Estrategias de conciliación

Las estrategias de conciliación de las entrevistadas son variadas. Algunas de ellas acuden a recursos formales o informales; a sus familiares, otras a servicios sociales de cuidado (público o privado), unas terceras a vecinas o amigas. Sin embargo, estas referencias no invalidan la asociación mujer-madre-cuidado; por el contrario, en los discursos se sigue reconociendo la singularidad de experiencia de cuidado.

A continuación, se detallan las estrategias de conciliación en los distintos grupos de entrevistadas:

“(...) [pareja] decidió él asumir este papel (...) se encarga de levantar a la niña, vestirla, lavarle la carita, el pelito y toda la historia, y llevarla hasta la guardería. Luego, a las cinco ya la recojo yo, las tardes que trabajo se encarga mi hermana, una de mis hermanas de ir por ella o sino va una de las abuelas y eh... y sino la recojo yo a las 5 hs., y luego estoy toda la tarde” (profesional V14-10).

“(...) mi madre, fijo, le busca un día a la semana (...) Una babysitter que viene, o una chica que le cuida algún rato y tal. Pero no lo sé. Es que son como un poco una droga” (profesional M5-13).

“Por ejemplo al nene, ¿tenéis ayuda de algún familiar? (...) pero muy pocas veces, de momento nos hemos apañado entre los dos” (empleada de cuello blanco V18-10).

“Lo decide mi hija. Mi hija prácticamente ha elegido a sus niños” (empleada de cuello blanco M1-13).

“(...) o sea ni tu madre, ni tu suegra, nada, ¿os ayuda? Ni tíos del niño, ni nada, nada en absoluto. ¿Es de ayuda pagada, no? Sí, siempre, desde pequeño” (empleada de cuello blanco V17-10).

“(...) había días que se me hacía tarde, tenía faena no podía escaparme porque a lo mejor estaba sola. Entonces, ya mi amiga se encarga ella de recogerlos” (trabajadora no cualificada V25-10).

“(...) esta semana que yo voy de tardes, mi madre claro se queda hasta que viene él, y cuando viene él [pareja] (...) él pues si hay que llevarlos al gimnasio, hay que llevarlos,

él los lleva, luego vienen, los baña, les da de cenar, o sea, está pues eso. Pues entonces sería un equilibrio. Claro, yo llego, él me tiene cena. No tengo que llegar a hacer cena a niños, no, él me ayuda” (trabajadora no cualificada V23-10).

El análisis de las distintas estrategias de conciliación requiere una precisión según sea la extracción de clase, podemos señalar que las profesionales son quienes cuentan con más recursos ya sean redes institucionales o informales que ponen en acción de manera simultánea en casos de varios hijos o secuenciales; disposición de recursos que va disminuyendo a medida que se descende en la escala social.

Las profesionales mencionan guarderías, colegios, abuelas, parejas, hermanas, empleadas domésticas y personal de cuidado, además de la posibilidad de acceder a derechos laborales como la baja maternal, y contar con jornada flexible o reducida; todos a los que echan mano para mantener su cargo. Aquí las barreras de género son más sutiles porque involucrarían aspectos propios de la cultura organizacional diseñada para personas sin responsabilidades de cuidado.

Una mención especial merece la posibilidad de contratar a una persona para el servicio doméstico y/o de cuidado, cuestión que se repite en contados casos en los otros grupos. Este apoyo puede ser frecuente o diario, especialmente, cuando los niños son muy pequeños, tanto es así que en muchos casos, la permanencia cotidiana de estas mujeres ha llevado a que sean consideradas como parte de la familia.

Muchas de las profesionales señalan que no ejercieron sus derechos porque eventualmente podía perjudicar su carrera. La paradoja de este grupo sería que, con la posibilidad de contar con mayores derechos debido a sus condiciones contractuales, no todas sienten la libertad de ejercerlos, por temor a perder o debilitar su posición en la empresa. En este sentido, los derechos serían “titularidades sin pleno ejercicio”. Cabe agregar para este grupo, que a medida que los hijos van creciendo, las mujeres pueden modificar sus estrategias, siendo la etapa de la primera infancia la que demanda mayor atención.

La figura de la abuela recorre todo el espectro de entrevistadas siendo un recurso clave en la conciliación y está presente en diversos momentos de la vida cotidiana. Para Tobío (2005) se trata del recurso más común entre las madres trabajadoras. La imagen de la abuela es una red de apoyo debido a una doble lógica de parentesco (consanguinidad) y de género que recorre a distintos países industrializados con participación laboral femenina, pero de manera diferente. En España, las familias son las principales responsables del cuidado y la lógica de las políticas es apoyarlas para que continúen haciéndolo, a diferencia de Francia que cuenta con recursos generosos del Estado (Tobío, 2008). Esta información podemos contrastarla con los resultados de las encuestas de opinión aplicadas a la población española que señalan un número importante de consultados acudiría a la madre en caso de cuidado de los hijos menores (CIS, 2010).

Las empleadas de cuello blanco rara vez pueden usar los beneficios de conciliación, ya sea porque son indicaciones formales e inútiles en la práctica debido a

que sus empleadores pueden realizar acciones en su contra (el despido asegurado, tarde o temprano), o porque si hacen uso de ellos, podrían sufrir una merma en los salarios que no pueden permitirse. La falta de derechos también encarece el cuidado. En este grupo comienza a observarse ciertas grietas en el entramado de cuidado, especialmente, cuando surgen situaciones excepcionales. Dado que estas trabajadoras cuentan con menos recursos de conciliación que las profesionales, incluso sólo con la pareja, estarían más expuestas a riesgos en caso de que las pocas personas dedicadas al cuidado no pudieran hacerlo. Esto puede volverse problemático cuando no existe acceso a redes formales de apoyo.

La pareja también es un recurso central de conciliación y, en ocasiones, la primera opción. Es frecuente que las parejas concilian cuando las mujeres están en el trabajo o desarrollando tareas domésticas, es decir, a falta de la mujer. Por lo general, la madre desea estar el mayor tiempo con sus hijos cuando son pequeños y ajustan sus jornadas o se encargan de la administración y supervisión de quienes cuidan de sus hijos, por lo que el trabajo de sus parejas es secundario en comparación con el de las madres.

Un recurso de conciliación distintivo emerge en el caso de las trabajadoras manuales, quienes acuden a la vecina o la amiga. Este recurso puede ser o no remunerado. Y en caso de serlo, se plantea de manera informal sin las obligaciones de una relación contractual. Su presencia puede ser eventual o permanente, pero ante todo, se define a partir de la confianza del vínculo en lo referente a recoger/llevar a los hijos al colegio. En contraste con las profesionales, el servicio doméstico es prácticamente inexistente en este grupo y echarían mano a redes familiares para conciliar. Si la pareja es un personaje clave de la conciliación para las empleadas de cuello blanco, su carga de trabajo doméstico y de cuidado es menor en el grupo de trabajadoras manuales, ya sea porque cumplen jornadas laborales más extensas o porque están adscritas dada la socialización de género tradicional a una división sexual del trabajo más estricta. En general, en este grupo, las entrevistadas señalan que sus parejas y los hombres del hogar tienen una participación menor de las tareas de cuidado y domésticas que el resto.

Un recurso que no aparece en las entrevistas, pero que ha tenido gran realce en épocas expansivas de la economía ha sido la presencia de cuidadores externos, una parte importante de ellos, han sido las mujeres inmigrantes (Moreno-Fuentes y Bruquetas, 2011 en Moreno y Marí-Klose, 2013).

c) El cuidado en el centro de las necesidades de conciliación

La mayoría de las entrevistadas declara tener jornadas continuas que van desde la mañana hasta la tarde, mientras que una minoría tendría jornadas extensas (turno rodado y jornada intensiva) y, otro tanto, jornada reducida o flexible. El tipo de jornada sería producto de decisiones basadas en necesidades de conciliación trabajo/familia, o directamente impuesto por empleadores. En general, las madres trabajadoras habrían vuelto a su trabajo tan pronto terminado el permiso por maternidad. Las razones que

subyacen a esta decisión son compartidas ampliamente por las mujeres: la necesidad de contar con los recursos económicos y de responder a las condiciones impuestas por la empresa.

En el grupo de profesionales, la reducción de jornada es una opción favorable que dedican al cuidado de sus hijos pequeños; para otras, la excedencia sería la elección escogida; a veces, sólo una de ellas y, las otras, todas las que pueden, incluyendo vacaciones. En estos casos, el uso del tiempo dedicado a la maternidad es ordenado de manera estratégica, especialmente, durante los primeros años de sus hijos. La sucesión de eventos es considerada exitosa cuando cumple la planificación o las expectativas de las mujeres. Una medida de conciliación eficaz puede ser suficiente para resolver el dilema trabajo/familia a nivel personal como sucede en el caso de quien cuenta con flexibilidad horaria:

“En el que estoy ahora pues más o menos puedes casi hacerte tu horario, entonces te dan mucho margen... te permiten trabajar desde casa, dos o tres veces a la semana” (profesional M15-10).

“(...) debería haber una jornada reducida que te la puedes coger, el problema es que te pagan muy poco... te descuenta mucho ... y luego que tampoco está muy bien visto, en determinados trabajos yo supongo que a lo mejor es más fácil, pero en la medicina es más complicado” (profesional V7-10).

“(...) queríamos haber cogido excedencia pero los contratos que firmo son de tres meses me daba... digo: “No me van a echar por esto”. Pero me daba cosa pedirme una excedencia de más tiempo del contrato que tenía. Entonces, cuando se me terminó la... cogí los cuatro meses de baja, el mes de lactancia lo cogí entero, el mes de vacaciones (...) ya cuando agoté todo, ya me daba vergüenza pedir... Digo: “A ver si me va a hacer algo en el contrato”, y no me atreví a pedir nada más. P: ¿Y cómo fue tu reincorporación al trabajo después de la baja? E: Bien. Bien, ya te digo, me gustó ver que tenía vida normal, que todo era otra vez como si no me hubiera ido” (profesional M4-13).

“(...) en mi empresa (...) dan una ayuda infantil para guarderías pero es irrisoria, pero me consta que en muchos otros sitios no dan nada, entonces pues bienvenida sea” (profesional M15-10).

“(...) ha tenido que ser [guardería] privada porque las que tenía en el barrio, lo que pasa es que yo veo que, por un lado, no hay diferencia entre públicas y privadas económicamente, por otro lado, te condiciona unos horarios (...) [las públicas] mucho mejor (...) pero con la segunda sí que me lo dieron y al final eso me ha salido muy económico y se ha un poco ajustado a mis necesidades” (profesional M13-10).

La flexibilidad del tiempo y espacio destinado al empleo pueden ser una de las claves de la conciliación, lo que incluso permitiría a las madres trabajadoras cumplir con la jornada completa y sentirse que están desarrollando sus vidas en ambos frentes. Esta posibilidad evitaría echar mano de otro derecho como la reducción de la jornada que supone un descenso del salario y, por lo tanto, afecta las condiciones materiales de existencia. En algunos sectores o empleos, incluso, dicha reducción puede provocar una pérdida de reconocimiento que incide en la posición dentro de la organización.

Las posibilidades de elegir jornadas suelen ser distintas según la categoría ocupacional: las profesionales tendrían mayores oportunidades, disminuyendo en las empleadas de cuello blanco y las trabajadoras manuales, quienes cuentan con menos recursos sociales y económicos para enfrentarlos. Esta posición de clase revela que los mayores niveles de bienestar conseguidos por la sociedad española no son repartidos equitativamente entre las distintas capas sociales, tampoco la celeridad de las transformaciones en valores y creencias. Esta brecha ha quedado en evidencia, especialmente, en los últimos años con el aumento la desigualdad y la pobreza en los grupos no cualificados (Martínez, 2014).

La asociación entre beneficios de conciliación y pérdida de competitividad puede ser comprendida como una tensión no resuelta entre dos dimensiones de la vida social: la política y la económica. La primera remite a la distribución y el poder como una búsqueda permanente y ficticia de igualdad, mientras que la segunda apela a la producción y la acumulación basada en la diferencia. En ésta el valor está en la circulación de objetos, sujetos y mensajes que requiere el intercambio para su reproducción; donde lo no permitido es la semejanza, quedando el valor depositado en la diferencia. El intercambio también se produce en la dimensión política, aunque de manera distinta, en un sentido ético en el cual los recursos públicos (el poder) se convierten en disposiciones para la obtención del beneficio común; una medida de acuerdos y decisiones tomadas para la resolución de problemas del colectivo. Ambas dimensiones confrontadas requieren de un equilibrio en tanto producción y reproducción circulante del orden social. Pensadas de esta manera, ambas dimensiones fuerzan una confrontación que, bajo la dinámica de relaciones del mercado tradicional, expulsa a quienes no se ajustan a sus condiciones.

Cuando una de las entrevistadas señala que ha vuelto al trabajo (*“como si no me hubiera ido”*, profesional M4-13), indicaría una buena evaluación de las estrategias conciliación. Las diferentes medidas se presentan de manera indisoluble a los riesgos a perder la fuente que los generó. En este riesgo, y ante la posibilidad de que ocurra lo no esperado, el futuro se vuelve contingente (Beck, 1996). Así, las bien intencionadas decisiones para controlar los efectos colaterales provenientes de la protección otorgada por el Estado con sus políticas de conciliación pueden volverse débiles ante los vaivenes y exigencias del mercado laboral.

La necesidad de prestaciones de servicios de atención a hijos menores de edad sería una constante en los discursos de estas madres trabajadoras, cruzando todo el espectro de entrevistadas. Unas y otras se diferencian en los recursos disponibles para satisfacer esas necesidades de cuidado. Las condiciones de acceso a los servicios de guardería pública también pueden complejizar la conciliación o dejar fuera a grupos de mujeres debido a: i) la selección en el acceso en función de los ingresos familiares; ii) un ajuste al horario de las guarderías puede crear nuevas necesidades; iii) un aumento del número de hijos sube la probabilidad de obtener un cupo, cuestión favorable para las familias numerosas, pero paradójica en un país con una fecundidad muy baja.

Pese a estas dificultades, la mayoría de las entrevistadas tiene como primera opción las guarderías públicas, principalmente, por su infraestructura; el precio queda en segundo lugar, declarándose que las diferencias de precio son menores entre las públicas y privadas. Esta percepción es generalizada entre quienes tienen a sus hijos en servicios privados, pero tiende a cambiar cuando logran la plaza pública.

Cabe agregar que en los discursos sobre servicios de cuidado infantil de estas madres trabajadoras no hay referencia alguna a sus parejas en la toma de decisiones a diferencia de otros momentos como la planificación de los hijos o los cambios de empleo.

Otro de los inconvenientes de la jornada reducida, más allá del ajuste salarial, remite a la distribución de los tiempos y su compatibilidad con las estrategias aplicadas por estas entrevistadas. El grupo de las empleadas cuello blanco ven la concreción de la vulnerabilidad de los derechos cuando son despedidas o degradadas de su cargo.

“(...) me descuentan las horas que falte, si yo estoy mala como para llevar a la niña, he tenido compañeras que tienen hijos con problemas de salud y las han amonestado y amenazado con que no pueden faltar por mucho que tenga mal el niño, les da igual” (empleada de cuello blanco M3-10).

“Si yo pidiera, supongo que estarían obligados a dármela pero también te digo que me fui de baja de maternidad y a la vuelta ya no estaba mi puesto de trabajo. Sé que eso es denunciable pero no lo he hecho ni lo voy a hacer, ¿por qué? Porque eso ya genera un malestar que es imposible más cuando mi pareja trabaja allí también. Entonces, que todas esas medidas que se suponen que hay, que sobre la teoría están muy bien pero en la práctica no se lleva a la práctica (...) el padre de la cría pidió reducción de jornada también, fue pionero en su empresa, el tema acabó con demandas, eh la empresa tuvo que respetar el convenio y permitirle una reducción de jornada muy ventajosa. Pero al final fue despedido” (empleada de cuello blanco M1-10).

“Aquí a la chica que le cuida le llama mamá. Yo, si mi hijo llama mamá a otra persona que no sea yo a mí me hundiría en la miseria” (empleada de cuello blanco M5-13).

“(...) para buscar trabajo e ir tranquila a las entrevistas, no ir con la papilla aquí pegada y con las prisas y el olor a cocina, pues tener un poco de relajo y de tiempo” (empleada de cuello blanco M3-10).

La jornada completa o rígida no contemplaría imprevistos, incluso si se refieren a cuestiones vitales de sus hijos, especialmente, en esos momentos este tipo de jornada se impone como una decisión ajena a la toma de decisiones, lo que pone en cuestión la efectividad o la instalación de la conciliación para las madres trabajadoras.

Ya señalé que una jornada reducida conllevaría remuneraciones más bajas en función de las horas de trabajo. Si la jornada reducida afecta sus proyectos vitales asociados a la maternidad, también puede afectar su inserción en el puesto de trabajo y el desarrollo de la carrera.

Cuando el ejercicio de derechos conlleva un despido laboral puede producirse una escisión entre la promesa de bienestar y la experiencia vivida. La igualdad formal no es suficiente, pero tampoco lo sería su ejercicio ya que éste no asegura por sí mismo

protección ni bienestar. Por tanto, cabe preguntarse por qué al ejercicio de derechos le siguen efectos favorables y desfavorables. Comúnmente se señala que el tránsito de la igualdad formal a la igualdad sustantiva requiere del compromiso y la voluntad de cumplir la promesa de un contexto proclive por parte de los actores involucrados (ciudadanos, funcionarios del Estado y empresarios). Lo que temen estas madres trabajadoras son los actos de los empresarios -más bien encargados del personal de la empresa- que restauran la situación inicial en una suma cero donde existe un discurso legítimo de conciliación, pero un ejercicio ilegítimo. Las dos acciones aquí emprendidas –quien hace uso de su derecho y pierde su trabajo por ello y quien haciendo uso evita denunciar el cambio de cargo sin su consentimiento por temor a represalias- dan cuenta de la fragilidad de la conquista de derechos.

Esa situación también revela el posicionamiento de una interpretación debilitada del Estado como proveedor de derechos, propia del actual ataque al Estado de bienestar, que ve esos derechos (en los cuales se pueden incluir los de conciliación) una ayuda a personas dependientes, más que a ciudadanos sin ese tipo de dependencia, lo que impide una liberación del mercado.

Podemos estar en presencia de lo que Moreno y Marí-Klose (2013) denominan ‘privatización de los servicios sociales’ en manos de la familia y el mercado, junto con la instalación de una mirada asistencialista, en la cual, los grupos vulnerables antes eran considerados ciudadanos con acceso a ciertos derechos, hoy se les vulnera el principio de elegibilidad universal.

De manera unánime, las entrevistadas opinan que las guarderías infantiles son instituciones necesarias para la socialización y el cuidado de los hijos desde la temprana infancia, más allá de la preocupación por delegar el cuidado a otros para reinsertarse en el mercado laboral. En particular, para las empleadas de cuello blanco, el problema radicaría en la imposibilidad de ajustar su tiempo a sus necesidades e intereses relacionados con la crianza de sus hijos. Sin embargo, entre estas mujeres se instala en las necesidades del tipo de jornada (parcial o completa) y en las motivaciones que fundamentan esas decisiones (asumidas como opciones subjetivas y no como patrones de conducta materna).

El acceso a los servicios públicos no estaría contemplando que: a) la búsqueda de trabajo incluye una preparación previa (tiempo, vestuario, conocimientos); b) el desarrollo del trabajo doméstico; c) la escasa capacidad de adaptación a contextos cambiantes con alto desempleo y trabajo informal. Las tres condiciones previas dejan fuera a distintos grupos de mujeres y hombres. Esta interpretación nos revelaría que aún prevalece una idea restringida de trabajo en las medidas de conciliación dirigidas a mujeres según los patrones de empleo masculino.

En el caso de las trabajadoras no cualificadas pareciera que tienen menores oportunidades de elegir las prestaciones de cuidado infantil ya que medidas como la jornada reducida o jornada flexible cuando son impuestas por el empleador eventualmente pueden ser más perjudiciales que favorables, no sólo porque cuentan con menos renta, sino que pueden generar frustración o sentimientos de culpabilidad. Cabe

señalar que este grupo se caracteriza por condiciones laborables menos favorables para conciliar trabajo y familia.

“(...) tengo un horario reducido por hijos que no puedo elegir mi horario, se supone que es por hijos, yo de 6 a 10 hs. de la tarde ¿dónde meto a mis hijos? (...) se supone que tú lo puedes elegir pero no es así. No puedes coger medios días, no puedes coger” (trabajadora no cualificada V23-10).

“(...) no es el hecho de horas. O sea... Yo trabajo también para intentar cuadrar un poco el tema de los colegios. Para llevar a la niña al colegio, para salir. Entonces claro, yo necesito un trabajo para poder estar como muy, muy tarde en casa, para recoger a la niña. Entonces, siempre y cuando me cuadre ahí me da igual tener más horas que... en esta casa es la niña. Nos acoplamos” (trabajadora no cualificada M1-13).

“Ahora existe lo de la reducción de jornada que cobran un poquito menos. Sí, cobran menos y acaban antes. Pero, yo he oído muchos casos de que lo hacen porque no tiene más remedio” (trabajadora no cualificada M6-13).

“Lo que pasa que nos daba ayuda la Comunidad de Madrid de... no sé si eran 100 o 120 euros por madre trabajadora” (trabajadora no cualificada M1-13).

Una jornada reducida puede escapar del horario tradicionalmente asociado al trabajador varón (de 8 de la mañana a 5 o 6 de la tarde) lo que puede ser favorable (en el caso de las cajeras), ya que se ajusta a las necesidades de las trabajadoras; sin embargo, las instituciones de cuidado infantil mantienen el horario tradicional, produciéndose un nuevo desacople. Resulta paradójico, entonces, que la jornada reducida diseñada para ofrecer más tiempo al trabajo de cuidado puede generar nuevas necesidades de estrategias de conciliación ya que las existentes no se ajustan a las necesidades reales de las trabajadoras.

El problema final sería la ausencia de elección personal en la medida de conciliación. Esta medida puede fundarse en la flexibilidad como principio organizador de la jornada, como sugiere el discurso de una entrevistada. Sin embargo, esta iniciativa podría perpetuar las responsabilidades de cuidado en manos de las mujeres si no se afianzan los permisos y transferencias a los padres. En este escenario, una trabajadora de una posición de clase más alta combinaría estrategias, en cambio en la clase trabajadora, una medida de conciliación que no cuente con esas posibilidades podría aumentar tensiones al dilema trabajo/familia sin resolver el problema inicial. Asimismo, la falta de participación en las decisiones de conciliación que le afectan pone en cuestión la adaptabilidad de los derechos a demandas diferentes. Se desprende, por tanto, que las medidas de conciliación convertidas en derechos deben ser dúctiles a las circunstancias de espacio y tiempo del mercado laboral y generarse, a modo de secuencia, para ser enlazados en el caso de madres y padres trabajadores con menores recursos.

Si comparamos los tres grupos de madres trabajadoras, podemos ver que sólo las profesionales se muestran a favor de los trabajos flexibles y parciales. La empleadas de cuello blanco y las trabajadoras no cualificadas son reacias a ambas iniciativas porque

no serían propicios para el desarrollo de su carrera y, especialmente, porque –tal como señala Crompton (2002)- sus oportunidades de alcanzar la igualdad laboral es reducida si se compara con la jornada completa asociada a derechos. Por lo tanto, no podemos afirmar con Hakim (1998), que los trabajos a tiempo parcial son atractivos para los diferentes grupos de mujeres, ni siquiera los empleos con jornada reducida lo son para el conjunto de profesionales que pese a mostrarse más inclinado a esas medidas, algunas las rechazan por motivos distintos a los otros colectivos de trabajadoras, podrían producir pérdida en la competitividad o ver amenazadas su permanencia en el cargo que ocupan.

Las entrevistadas de las capas medias y bajas asocian el trabajo a tiempo ‘parcial’ con un salario ‘parcial’, lo que conlleva un menor estatus y bajos recursos para el bienestar familiar. Maruani (2002) es enfática al señalar que quienes defienden este tipo de empleo apuntan a las posibilidades de conciliación, pero olvidan que quienes realizan ese tipo de jornada, lo hacen porque no han encontrado otro a tiempo completo o porque sus horarios son tan atípicos y extendidos que no están presentes cuando más es necesaria su presencia. Por lo tanto, este tipo de empleo no tendría nada que ver con la conciliación ni con la elección.

Las ayudas económicas mencionadas por las entrevistadas no cualificadas serían cifras menores y más bien contribuyen a complementar los ingresos familiares. En su mayoría se refieren a rentas públicas, aunque también surgen algunas de tipo privado provenientes de beneficios de las empresas. Aunque los montos son menores, son bien recibidos por este colectivo, especialmente, cuando son ayudas opcionales de parte de las empresas.

Sin embargo, las opiniones del conjunto de entrevistadas respecto a las medidas de conciliación implementadas en el país no son favorables en cuanto a cobertura, y enfatizan que existe cierta distancia entre los discursos oficiales y la práctica o, dificultades en algunos casos para ajustar la jornada laboral a sus necesidades. Las opiniones cruzan a los distintos grupos de trabajadoras, encontrándose ciertas similitudes entre ellos:

“(...) en vez de abrir a las nueve abro a las diez la tienda. No. Así hasta que salió la ley de conciliación familiar y luego, me acogí a ella, pero con el agravante de que luego tenías que salir a las cuatro y media, que eso era una lata” (profesional M13-10).

“(...) debería incentivarse o premiarse de alguna manera a las empresas que facilitaran más una jornada continua, me da igual ¿eh? el padre o la madre. En la teoría se hace, pero por lo menos en las pequeñas y medianas empresas eso es mentira porque si yo podría llamar a mi jefe y decirle: “Mira, que es por ley que yo tengo derecho a una reducción de jornada de tanto y no te puedes negar”... a lo mejor, no se puede negar pero tienes que estar ahí todos los días, pues en el ambiente de trabajo y en el trabajo mismo puede crear un conflicto” (empleada de cuello blanco M2-10).

“Aquí que nos quieran “vender la moto” de que..., no es así. Es verdad ¿qué ayudas tienes? Sí, pues mira cuando yo trabajaba pues eso, reducción de jornada para poder elegir turno, pero aún así está, es por ley y demás y era algo como impensable cuando yo lo pedí hace unos años. Todo el mundo me miraba mal, pero me miraban mal

hombres, mujeres, jefes, no jefes, ... O sea tú no puedes decir: “no, pero yo voy a hacer el mismo trabajo pero en otro horario que sea compatible con la actividad de la empresa, pero las mismas horas, el mismo sueldo...”. No, no te permiten. ¿quién cuida a la niña? Si él llegaba a las diez de la noche y yo no tenía posibilidad de dejar las cosas a solas con nadie era pues: “te jorobas, te aguantas, ganas menos dinero, ya verás cómo te las apañas” (trabajadora no cualificada M2-13).

El discurso sobre las vivencias de las medidas de conciliación puede referirse al cambio o ajuste de la jornada laboral o del trabajo a distancia que puede o no acomodarse fielmente a sus necesidades actuales. Podemos decir que el uso del tiempo es una de las medidas de conciliación que más impacto tiene en (aliviando o complejizando) la cotidianeidad de las madres trabajadoras y en la división sexual del trabajo. Qué duda cabe que esas medidas han tenido entre sus objetivos la armonización de la vida laboral y la vida familiar, pero también puede acarrear reacomodos que generen nuevos desacoples en las estrategias de conciliación. De ahí que una medida por sí sola difícilmente completa el puzzle de la conciliación, sino que es necesario un abanico de alternativas que se imbriquen de manera simultánea o sucesiva. La promulgación de la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad se centraron en buena medida en la ampliación de permisos parentales a madres y padres. Pero, como dice Tobío (2014), conciliación e igualdad de género no van necesariamente a la par. Si es difícil pensar en la igualdad de género sin políticas de conciliación, es posible que exista conciliación alejada de dicha igualdad. Si las políticas de conciliación no se piensan bajo la lógica de la igualdad suponen un obstáculo o una trampa para la implementación de la igualdad real en la empresa. Incluso, en las políticas de conciliación, una interpretación patriarcal del cuidado doméstico como cualidad femenina puede fomentar el modelo tradicional de familia (Guirao Mirón, 2011; Lewis, 1992; Montagut, 1996). Esas políticas no serían del todo favorables a las madres trabajadoras ya que la Ley de Conciliación refuerza a la familia y no tiene la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres de la Ley de Igualdad (Salido & Moreno, 2007).

Además, la jornada reducida es una medida que puede ser beneficiosa para algunas madres trabajadoras, pero también puede involucrar costos colaterales como la relación con las jefaturas (expresados en la reprobación), costes económicos (menos salarios) y costes de posicionamiento (demostrar que sigue siendo competente). Las empresas otorgarían los beneficios siempre y cuando no afecte el rendimiento de la trabajadora. Entonces, los discursos públicos que proclaman los beneficios de esta medida de conciliación serían un engaño (*“muchos que nos quieran vender la moto”*, trabajadora no cualificada M2-13) porque se deben aceptar los costes que eso trae.

Cuando las entrevistadas se enfrentan a la posibilidad de dar cuenta de sus necesidades, encontramos ciertas diferencias entre los grupos de entrevistadas. Las profesionales señalan más apoyos para flexibilizar la jornada laboral y excedencias, sin que esto perjudique su posición en la empresa. Las empleadas de cuello blanco esperan que el cumplimiento de las leyes de conciliación signifique que hombres y mujeres ejerzan sus derechos al cuidado y se aumente la cobertura de servicios de atención y

prestaciones económicas. Y las trabajadoras no cualificadas se centran más en los servicios de atención a hijos menores (y a sus hijos en etapa escolar) y un aumento de las transferencias monetarias.

Además de involucrar a ambos padres, una de las entrevistadas propone una conciliación en sentido amplio, involucrando distintos ámbitos de la vida proclives de equilibrar. La entrevistada se acerca así a lo propuesto hace años por las investigadoras que entienden el cuidado como una responsabilidad social e imbricada en la red de responsabilidades que tienen los individuos (Daly & Lewis; 1998 y 2000; Boje y Almqvist, 2000; Leira & Saraceno, 2006). Así, el cuidado emergería integrado en las relaciones sociales y no circunscrito a un ámbito específico con actores dedicados a ello.

Tal como ha quedado en evidencia en este estudio, las medidas de conciliación son señales de un cambio que pueden concretarse siempre y cuando se prolongue en el tiempo y exista un compromiso de los directivos (superiores y medios) para su modificación. En este sentido, “*cerrar las empresas con llave*” (profesional M12-10) significaría que las condiciones contractuales se cumplan, existiendo una igualdad en la forma y en la práctica; estas condiciones en el trabajo colaborarán con la generación de condiciones similares en la casa y, la igualdad en casa, ayudará a la igualdad en el trabajo. El problema surge cuando se produce un desbalance entre lo reglamentado y lo realizado en el trabajo, particularmente, cuando involucra el mejoramiento de las posiciones de unos sobre otros o el desarrollo de la carrera que se sustenta en una desigualdad de género. Este desbalance del empleo provoca y es producido por el desbalance del trabajo doméstico y de cuidado, generándose así una sinergia imposible de separar y que perjudicaría a las madres trabajadoras.

El escenario de extrema volatilidad que enfrentan las madres trabajadoras respecto al cuidado de sus hijos no las detiene a seguir desempeñando ambos roles y eso pareciera ser el principal objetivo que las moviliza (“*me da igual irme [del empleo actual] y no puede ser que vaya al cole y no la vea*”). Esta idea acerca a la entrevistada al marco de valores de las capas medias donde la idea de empleo queda más bien desligada a un cargo o puesto de trabajo, dejando de ser el punto desde donde la entrevistada se posiciona e imagina su trayectoria laboral.

Desde la cita anterior deducimos la contradicción entre la lógica del cuidado de dependientes y la lógica del beneficio mercantil del trabajo, de difícil solución. Puede superarse si se interpreta la conciliación desde la perspectiva de la reproducción y la sostenibilidad de la vida, situando el interés en el cuidado de las personas. Así desplazamos el centro de atención desde lo público mercantil hacia la vida humana (Carrasco, 2003). Aquí se trata de trasponer dos lógicas que en principio se interpretan unívocamente, donde prevalece uno y otro en tiempos y espacios distintos. Desde el ideal moral de género a la ética de la vida laboral. Pero la vuelta al pensamiento dual no otorga mayores luces para la resolución del dilema de la conciliación.

Respecto a las empleadas de cuello blanco, sus necesidades de conciliación son variadas, pero siempre enmarcadas en beneficios ya implementados: permisos parentales, servicios de cuidado y transferencias monetarias. Revisemos algunas citas:

“(…) es injusto que los funcionarios tengan ese plan conciliar y las cajeras de los supermercados tengan que estar hasta las 10 de la noche, yo no sé cómo se apañarán esas criaturas, pues difícilmente, si tienen que conciliar porque, y trabajan sábados, ya no sé, eso sí que sería para abrirte las venas” (empleada de cuello blanco M4-10).

“(…) yo perdí mi empleo en el momento en que la Ley de Igualdad quedó sin efecto, conciliación ni de coña. Yo soy una de tantas que ha perdido su empleo por ser madre, y cuando cambió la ley me echaron definitivamente un año después. O sea que conciliación no, a nivel institucional zancadillas todas. Prima el contrato laboral por encima del convenio con lo cual quien tiene ahora mismo un niño no tiene ninguna inmunidad (...) Además que si a papá no le dejan conciliar a mamá le echas una losa a la espalda. Y papá un mamá son un tándem con lo cual eso perjudica a uno y perjudica al otro” (empleada de cuello blanco M1-13).

“(…) las guarderías estatales deberían de ser mucho más porque eso debería tener una subvención, no que pues que una guardería pues, tengas que irte a una privada que tiene un coste muy elevado” (empleada de cuello blanco M5-10).

“Una ayuda económica o permitir que en todas las empresas te puedan dar un año de excedencia, dos años de excedencia, para poder pasar más tiempo con tu hijo y poder... Te refieres a una excedencia pagada (...) si nos ayudan a conciliar la vida familiar y laboral, vamos a rendir mucho más en el trabajo” (empleada de cuello blanco M2-10).

Las empresas pueden actuar en nombre de la conciliación aplicando medidas que amortiguan la desigualdad allí generada, pero aun conociendo su sentido, no logran concientizarse de los efectos del problema que pretende revertir, mientras que reproducen la ideología sexista, justificando y estabilizando el orden de género. Probablemente, el problema es que las medidas de conciliación son aplicadas sin la conciencia de la desigualdad de género existente por lo que en las decisiones ante situaciones específicas (como la elección de jefatura) sigue prevaleciendo el orden de género. En otras palabras, pareciera que se actúa sin tener conciencia del problema global de género, sólo del específico y, posteriormente, se proyecta la ideología, perdiéndose el fundamento contradictorio que originó la ejecución de la acción.

Para las empresas, la conciliación va dirigida a mejorar la competitividad más que a apoyar a trabajadores con responsabilidad de cuidado. Pese al carácter universal de las leyes de conciliación, existen diferencias sustantivas entre las trabajadoras, una estratificación intragénero lo que acarrea beneficios y derechos distintos. Esta situación ya ha sido detectada por las investigadoras quienes ven en las medidas de apoyo a padres con responsabilidad de cuidado, un intento de igualar el acceso y la calidad de los servicios dirigidos a las familias a partir de los diferentes niveles de ingreso (Gornick & Meyers, 2008; Hegewisch & Gornick, 2011).

La diferencia de apoyos es asumida como injusta por algunas entrevistadas de cuello blanco porque se han transformado en desigualdades para grupos de mujeres que tienen similares necesidades de conciliación. Por un lado, habría un grupo protegido como los funcionarios con el Plan Concilia y, por otro, las cajeras con menos oportunidades de conciliar; incluso pareciera ser que a futuro tal distancia pueda ir

ampliándose si la jornada se vuelve más extensa o se incorporan más días de trabajo. De ocurrir esto, la situación se vuelve dramática y la salida, aunque metafórica, es definitiva (*“si tienen que conciliar porque, y trabajan sábados, ya no sé, eso sí que sería para abrirte las venas”*, empleada de cuello blanco M4-10).

La brecha entre quienes están protegidos por prestaciones estatales y quienes no lo están pone en cuestión la idea de igualdad, especialmente, cuando se trata de grupos de menores recursos que perciben la ayuda social. Parece ser, entonces que los mínimos de vida para estos grupos están garantizados parcialmente. En el caso más extremo, la ausencia de apoyos de conciliación podría incidir en el rumbo de la trayectoria laboral (*“Yo soy una de tantas que ha perdido su empleo por ser madre”*, empleada de cuello blanco M1-13).

La promulgación de las leyes de conciliación no garantizaría la continuidad laboral más allá de la duración del contrato a plazo fijo, por lo que la protección sería limitada. Lo mismo ocurriría con la implementación de esas medidas en las empresas que ponen limitaciones para el cumplimiento de la conciliación.

Cuando la entrevistada dice *“yo perdí mi empleo en el momento en que la Ley de Igualdad quedó sin efecto, conciliación ni de coña”* (empleada de cuello blanco M1-13) puede pensarse en los cambios en la constitución de apoyos de parte del Estado español en los últimos años. Esto se produciría porque una nueva medida puede ser revertida por otra o por la débil provisión de recursos asignados para su implementación, lo que pone en tensión la institucionalidad que los provee y da cuenta de la escasa capacidad de presión política de la población.

Las entrevistadas apuntan a un reforzamiento de la provisión de servicios y beneficios parentales. En general, señalan una ampliación de servicios a distintos grupos de trabajadores (dependientes y autónomos; funcionarios públicos y trabajadores privados), una profundización de la calidad de las prestaciones dirigidas a padres y madres con responsabilidades de cuidado (mayores recursos económicos y de tiempo) y la flexibilidad en su uso y simultaneidad de medidas.

Cabe preguntarse si la conciliación es entendida sólo como un asunto de la pareja, es decir, si se dispusiera de un abanico amplio de medidas destinadas a padres y madres, las familias continuarían recurriendo a otros recursos de conciliación como los apoyos informales. Según lo expresado por una entrevistada y, en general, por las madres trabajadoras, significa involucrar a distintos actores e instituciones y el desarrollo de mecanismos que provoquen un posicionamiento efectivo de quienes allí participan.

Cabe señalar, la importancia que adquieren los diferentes integrantes de las familias en el cuidado teniendo en cuenta la alta tasa de divorcio y separaciones, lo que significa un nuevo ajuste de la distribución de responsabilidades de cuidado y considerar a otros agentes de instituciones sociales (voluntariado y sociedad civil). Esta iniciativa -como una entrevistada afirma- avanza en la superación de la dependencia al vínculo afectivo o la disposición de tiempo de otros integrantes de la familia (como abuelos, hermanas y suegros). De esta manera, nos acercamos desde las mismas

entrevistadas a la idea de cuidado social (Daly & Lewis, 1998 y 2000; Boje y Almqvist, 2000; Trifiletti, 2000; Leira & Saraceno, 2006).

Podemos pensar que los cambios propuestos que van en auxilio familiar y personal son, al menos en estos discursos, pequeños ajustes que no involucran transformaciones sustantivas en el mercado de trabajo. Por ejemplo, la solicitud de una excedencia pagada es sólo una ayuda y no un sueldo íntegro; ellas desearían (tal como vimos en sus necesidades respecto al empleo) mejorar su participación, contar con condiciones que colaboren en la resolución del dilema trabajo/familia.

Las necesidades de conciliación de las trabajadoras no cualificadas son similares a las de las empleadas de cuello blanco: servicios de atención de cuidado infantil que se prologuen a la etapa escolar y un aumento de las prestaciones económicas. A diferencia del grupo anterior, estas madres trabajadoras enfatizan aún más el recurso económico porque una reducción salarial derivada de permisos por maternidad (excedencia o reducción horaria) puede perjudicar el bienestar familiar.

“(...) flexibilidad en los horarios para poder compaginar bien el horario de los niños con el horario del trabajo de las madres” (trabajadora no cualificada M28-10).

“(...) a la hora de pedir una excedencia, pues que si te lo ofreciese la empresa pues a lo mejor dirías: Pues sí, enseguida. Y así ya te cuesta pedirlo, por si acaso el día que vuelvas, te cuesta. Sí, que tendrían que facilitar un poquitín más. Bueno, ¿facilitarlo?... es por ley, lo tienen que dar. Bueno sí, lo que... Pero lo que... no van diciendo “las madres que hayan tenido un hijo pueden pedirlo” si no, si tú no lo sabes, a lo mejor no lo pides ¿no? Ya sé. (...) con las posibilidades que hay hoy en día, por las leyes nuevas que han sacado, sí que se puede pedir jornada reducida, excedencia” (trabajadora no cualificada V24-10).

“(...) en grandes empresas que tengan guarderías, por ejemplo las que trabajan cuatro horas que han pedido reducción de jornada, pues durante esas cuatro horas que los puedan tener en guarderías” (trabajadora no cualificada V24-10).

“Pues que repartan dinero (risas). Claro, que den algo... no, pero es que está muy mal, el Estado, ayudas da a la madre trabajadora ¿no? Sí, sí, da, da. A mí ya no me da... A ti no porque ya son tus hijos mayores... porque ya se me pasan los años pero... Yo pillé subvenciones cuando, cuando mis hijos iban, y la verdad es que, va muy bien” (trabajadora no cualificada V25-10).

“(...) en este plan era hasta los 8 sólo, lo han conseguido en este convenio hasta los 11 años, pero yo pienso que un niño con 11 años tampoco es muy mayor para quedarse solo, creo yo, es que yo pedía uno más, yo decía: ¿por qué hasta los 11 y no hasta los 12 o los 13? Pero bueno, no me voy a quejar hasta los 11” (trabajadora no cualificada M30-10).

El conjunto de medidas mencionado por las trabajadoras manuales apunta a facilitar la conciliación, más que a reforzar la posición dentro de la empresa o, evitar la pérdida de competitividad como lo plantean las profesionales. Existiría una necesidad de que las acciones en nombre de la conciliación impacten débilmente en sus salarios o puedan cubrir esos recortes (como puede ser una reducción horaria) con otras ayudas monetarias. Un tema central para este grupo y, que no emerge de manera explícita en

los otros colectivos, es la necesidad de que esas ayudas de conciliación puedan prolongarse hasta la etapa escolar de los hijos como una estrategia que puedan tener a los hijos protegidos y cuidados mientras ellas trabajan. Esto sería crucial porque ellas echan mano a la clásica división sexual del trabajo como estrategia de conciliación, y requieren la ayuda monetaria estatal cuando los hijos crecen.

Cabe preguntarse, entonces, por el sentido de las transferencias monetarias dirigidas a la población de madres trabajadoras. Hay que diferenciar entre aquellos recursos de pago mensual de los fondos de pago único. Esto sería relevante por cuanto el sentido y la cobertura son distintas, especialmente importante en este grupo de trabajadoras. En cuanto a los recursos, pueden ser considerados una pequeña ayuda que -en el caso de las primeras prestaciones- colabora en la manutención de los hijos. Sin embargo, tal como señala Salido & Moreno (2009), cuando van dirigidas a las mujeres, sin ninguna referencia a la paternidad tienden a reproducir los patrones tradicionales de género y son muy limitados porque benefician a quienes cotizan en la Seguridad Social, dejando fuera a importantes grupos de trabajadoras. Por lo tanto, no podrían ser considerados propiamente derechos de ciudadanía porque no están fundados en la universalidad.

Si bien es cierta la apreciación referida a la exclusión de colectivos de trabajadores del mercado informal, no es menos cierto, que un grupo importante de derechos son provistos debido a la particularidad que presentan ciertos colectivos, ya sea porque su condición de clase o atributos culturales exige mayores cuotas de atención con un sentido de justicia social. Esto no invalida, desde nuestro punto de vista, la búsqueda de igualdad que supone esas medidas ni que el criterio de universalidad sea un fundamento *sine qua non* de toda política de conciliación.

Aquí se mezclan dos atributos que han estado presente en todo este análisis: la condición de clase y la condición de género. Puede ser que desde el género, la universalidad sea un fundamento que fomente patrones culturales más igualitarios en términos de cuidado y menos discriminadores hacia las madres trabajadoras, pero desde la clase, podemos pensar que para generar igualdad o condiciones mínimas de vida deben tomarse distintas medidas según sea la capacidad de los ciudadanos de procurarse el bienestar. Más allá de la cobertura y calidad de estos derechos, la universalidad puede ser un medio para conseguir el bienestar y la igualdad, un factor sobre la cual se construye la pertenencia a la comunidad política, pero no es el objetivo final de la ciudadanía.

Un aspecto que surge en el grupo de las trabajadoras no cualificadas es la necesidad de contar con información sobre las prestaciones parentales como una manera de responder a sus necesidades. Esto se produciría por el desconocimiento existente entre los trabajadores, lo que puede conducir a una merma en su ejercicio y son las empresas las llamadas a otorgar esa información. Este discurso supone que dicho ejercicio podría afectar a las empresas reduciendo sus ventajas y, por ello, es necesario esa comunicación para que las madres trabajadoras exijan sus derechos.

De manera similar a los otros grupos, estas madres trabajadoras asumen que las prestaciones están condicionado a su participación en el mercado laboral y también que una participación con menor carga horaria supone salarios más bajos de acuerdo a lo trabajado, pero también ellas sostienen que se debe disponer de un mínimo de recursos que genere cierta estabilidad y bienestar material.

Reflexiones finales

El discurso recogido de las madres trabajadoras con niños menores de edad muestra un conjunto de tensiones y paradojas relativas al dilema de la conciliación trabajo/familia, especialmente, cuando este colectivo aborda el tema del cuidado, volviéndose aún más frágil el equilibrio entre ambos espacios.

Podemos identificar al menos tres aspectos problemáticos del mencionado dilema que afectan de manera distinta a los grupos de entrevistadas, es decir, cada clase social enfrentaría problemas específicos en su experiencia de conciliación. El primero referido a la convivencia de discursos opuestos o en tensión, entre la idea de maternidad y las oportunidades reales de delegar el trabajo de cuidado en otras personas. El segundo remite a la asociación entre conciliación e igualdad de género. El tercero da cuenta de la titularidad de derechos derivada de la existencia de condiciones contractuales seguras y los efectos de su ejercicio. Revisemos brevemente cada uno de ellos para arribar a una conclusión general.

Respecto a la convivencia de discursos opuestos (el deseo de una mayor igualdad con la pareja en la realización de tareas domésticas y de cuidado y la pervivencia de valores y conductas tradicionales), podemos decir que la coexistencia de sistemas simbólicos involucra contradicciones. Aquí las personas ajustan sus discursos para legitimar sus experiencias de conciliación (Criado, 2014).

Entre los grupos medios y bajos, la necesidad de reconocimiento por el cuidado convive con el deber de cumplirlo cabalmente sin posibilidad de compartirlo, esto podría llegar a ser un obstáculo al cuestionamiento y cambio de los patrones desigualitarios de género. En estos grupos emerge la convicción de ser imprescindibles en el cuidado de los hijos basada en el modelo reivindicatorio de la naturaleza femenina, al tiempo que desean construir su maternidad a partir de las experiencias personales sin el peso social. La libertad deseada (opciones de tener o no hijos, de criarlos de tal o cual manera, de vivirla de una u otra manera) parece ser una ficción porque en la práctica se trataría de una conquista que se alcanza ganando espacios en la cotidianeidad. En la idea de maternidad existe una contradicción entre un modelo reivindicatorio del ser mujer asociado a la maternidad y el aprendizaje de valores, actitudes y técnicas que la desafía constantemente.

En los discursos revisados, la liberación individual de las formas estatuidas considerada opresivas, que no llega a tener un carácter colectivo. Las mujeres van a contracorriente de los creadores de los mecanismos establecidos, sería el proceso más claro de individualización, sin embargo, sus condiciones sociales y culturales (empleo y

cuidado) están marcando su devenir. A diferencia de la propuesta beckiana, las mujeres declaran que requieren la presencia de las instituciones (del Estado, la familia y el mercado) para poder conciliar y, en un sentido más amplio, para realizar sus proyectos vitales.

En el dilema de la conciliación trabajo/familia, los principios responsabilidad, imparcialidad, autonomía y autoafirmación del mundo público cobran matices específicos a raíz de las vivencias relativas al empleo y cuidado de las madres trabajadoras.

La titularidad de derechos de los grupos profesionales aun existiendo, podría no ser ejercida plenamente debido a los eventuales efectos colaterales que pueden surgir en su empleo (como la salida de la empresa, la pérdida de competitividad o la pérdida del puesto de trabajo); cuestión contraria ocurre en la situación de las trabajadoras no cualificadas, quienes contarían con menores apoyos formales. En su conjunto, las madres trabajadoras requieren una titularidad que pueda ser ejercido sin ver debilitada su posición en la empresa.

Pese a estas paradojas, cabe destacar que los discursos de estas madres trabajadoras portan distintas necesidades y oportunidades dependiendo de su posición social, encontrándose una mayor cantidad de redes de apoyo institucionales, sociales y mercantiles en las profesionales hasta contar principalmente con redes familiares en las trabajadoras manuales, sin que esto suponga un traspaso efectivo de la responsabilidad de cuidado de los hijos a otras personas.

El amplio abanico de apoyos de conciliación requerido por este grupo involucra un conjunto de alternativas que se imbrican de manera simultánea o sucesiva, pero son insuficientes si no involucra al padre en igualdad de condiciones. Esos apoyos no debieran significar una merma en sus salarios (que afecten su autonomía e ingreso familiar) como ocurre con la jornada reducida ni un resguardo del puesto de trabajo como sucede con la excedencia. En el caso de las guarderías, la mayoría de las trabajadoras de todos los grupos ocupacionales demandaría una ampliación de la cobertura y una extensión del tradicional horario de la jornada laboral masculina para responder a las necesidades de conciliación de las trabajadoras con horarios atípicos. Entonces, más que necesitar nuevos apoyos, requieren de su ampliación de los existentes a los distintos grupos de trabajadores (dependientes y autónomos; funcionarios públicos y trabajadores privados), la profundización de la calidad (mayores recursos económicos y de tiempo) y la flexibilidad en su uso y simultaneidad de medidas.

La autonomía y la autoafirmación propios del mundo público en el caso de las madres trabajadoras van de la mano del deseo de avanzar en ambos elementos, introduciendo lo privado al mundo público y llevando los derechos públicos al cuidado de los hijos. Esto genera una mixtura que tiene el potencial de resignificar los patrones de género. Con todo, sus prácticas revelan las dificultades de modificar los patrones culturales de género; sin embargo, sus discursos portan elementos subversivos de la

constitución de lo público y lo privado, sin que exista una preclara conciencia de ello ni que la transformación hacia una igualdad más plena sea vislumbrada.

Capítulo 7: El cuidado de los hijos en manos de las madres trabajadoras: interpretaciones en clave de ciudadanía

La noción de cuidado social entendida como un asunto de responsabilidad colectiva entre instituciones y actores supone, además, un acoplamiento de las distintas actividades en las esferas privada y pública, gracias a la ubicuidad de las madres trabajadoras. Un aspecto central del concepto en cuestión, es su reconocimiento como actividad fundamental de la reproducción social. Esta valoración desplaza, de alguna manera, el lugar que hasta el momento se le ha otorgado a la actividad mercantil (Carrasco, 2003).

La discusión del cuidado ha significado un cambio importante en la teoría social involucrando dos dimensiones claves: la social y la política.

En términos sociales, el cuidado ha provocado una visibilización de los dependientes (definiéndose éstos como quienes merecen ser cuidados), el replanteamiento de quienes lo realizan (ampliándose la cantidad de actores involucrados, entre ellos, el padre y la abuela) y una definición más explícita de los recursos destinados a su provisión (públicos, semipúblicos y privados del mercado). Con dicha noción se pone en evidencia la separación entre la actividad en sí y quien la ejecuta, sin que esto, hasta el momento, involucre un cambio en la definición y valoración social de la maternidad asociada a la imagen de la madre. La separación del cuidado de la figura de la madre puede provocar un cambio en la dinámica de relaciones en los hogares, pero es prematuro asociarla a un debilitamiento de la división sexual del trabajo.

En términos políticos, supone dos cambios igualmente importantes. Por un lado, en la constitución del tratamiento de la justicia social, alejándola del procedimiento liberal que privilegia la autonomía individual y sustenta la idea de una política de derechos iguales -que oculta las necesidades específicas de ciertos colectivos-. Este tratamiento es distinto en la lógica del cuidado social aquí propuesta, supone la visibilización de condicionantes estructurales y el compromiso por el bienestar basado en el principio de igualdad. Y, por otro lado, en el reconocimiento de la necesidad, convertida en demanda por algunos grupos de mujeres activistas y de las agencias internacionales, de ampliar los derechos tradicionales de ciudadanía.

Los avances en la provisión de prestaciones dirigidas a padres y madres con responsabilidades de cuidado de hijos menores de edad han puesto en evidencia el modelo de políticas del caso español. Dicho modelo ha estado a prueba en los últimos años como producto de la contingencia económica, las reformas laborales y presupuestarias. El modelo de políticas español -en lo que respecta al dilema trabajo/familia-, se caracteriza por ser desmercantilizado, con una mediana provisión de permisos parentales (con cobertura importante a las madres como correlato del puerperio), familiarizador por la baja provisión de servicios de cuidado y (re)mercantilizador como efecto de la baja prestación de transferencias económicas y de servicios sociales.

Una premisa de los modelos de políticas comúnmente aceptada, indica que la mercantilización de las mujeres conduce a una desfamiliarización de las responsabilidades domésticas. Los resultados de esta investigación ponen en duda esta idea. En el caso español, la presencia de una oferta de servicios públicos de cuidado limitada, transferencias monetarias reducidas en importes y cobertura, una mediana extensión de permisos parentales y medidas pro-empleo femenino configuran un determinado tipo de acción de las políticas de conciliación: desmercantilizadoras-familiarizadoras-(re)mercantilizadoras. Esta articulación da cuenta de un tipo de ciudadanía que se caracteriza por una segmentación de las prestaciones económicas de conciliación y de servicios públicos de cuidado que también están condicionados. La diferencia del caso español con otros modelos de políticas continentales radica en la puesta en marcha de una gestión activa del empleo de las mujeres junto a políticas de igualdad de género.

En su conjunto, las acciones en nombre de la conciliación presentes en las ‘políticas de conciliación’¹⁷⁹ revisadas a la luz de la tipología de Carbonero (2007), corresponden a un tipo de ciudadanía con beneficios, condiciones de acceso y rango de protección en materia de conciliación distinta según el nivel socioeconómico y el grado de formalidad. Dichas políticas han aumentado las prestaciones dirigidas a los padres, pero aún siguen concentrándose en las mujeres, siendo implícitamente orientadas a las madres trabajadoras. Al mismo tiempo, la actual concentración de transferencias monetarias según nivel de renta es una medida activa para la mejora de la situación de los grupos con menos recursos socioeconómicos.

Este tipo de ciudadanía ‘diferenciada estratificada’ asociada al concepto de cuidado social, supone el abandono de la idea de la posesión individual de derechos *per se* otorgada por el Estado, y avanza hacia una comprensión del quehacer del yo ciudadano actuando en distintos lugares y espacios políticos no institucionales ni circunscritos exclusivamente al ámbito estatal.

El cuidado social permite entender la noción de ciudadanía desde la propia experiencia de sus protagonistas (a partir del derecho a dar y el derecho a recibir), como experiencia cotidiana de acceso, ejercicio, exclusión, reconocimiento o invisibilización. Este momento es previo y condición necesaria para la deliberación y participación en las decisiones públicas sobre este tema. Se trata de un momento embrionario donde germinan las necesidades y estrategias que los actores sociales (especialmente, las de las madres trabajadoras) formulan y despliegan para enfrentar el dilema de la conciliación trabajo/familia. Es un momento en espacios (la familia y el mercado) políticos no institucionales donde existe el potencial de convertir las necesidades en demandas políticas.

¹⁷⁹ Somos conscientes de las limitaciones que supone agrupar bajo el mismo rótulo a políticas muy distintas en sus objetivos y sentidos. Tal como señala Salido y Moreno (2007), Tobío (2008) y Guirao (2007) y Salido (2011), la Ley de Conciliación es una política dirigida al reforzamiento de las funciones de las familias, mientras que la Ley de Igualdad avanza hacia la igualdad de género.

Sin embargo, el reconocimiento del cuidado puede verse limitado tanto a nivel social como en la provisión de recursos estatales asociados a él. Revisemos cada uno de ellos:

Respecto al primero, de acuerdo a los datos de las encuestas examinadas (provenientes en su mayoría del CIS), podemos decir, que la población española acepta la presencia de valores y actitudes duales frente al mercado de trabajo y la familia. Este apoyo se observa en la amplia aceptación del empleo femenino, siempre y cuando, no afecte la participación de las mujeres en el cuidado de los hijos preescolares. Así, la valoración del rol materno se mantiene y se asocia a la madre, o se vincula a la mujer con la familia. Estas percepciones suponen cierto orden tradicional de género, pero con patrones flexibles de la paternidad y maternidad. Un ejemplo de esta nueva realidad sería un reparto de tareas de cuidado donde los hombres participan, sin que se produzca un cambio sustantivo en la noción de maternidad (su definición y valoración).

Lo anterior queda en evidencia, cuando la mayoría de la población española opina que la familia debe proporcionar el cuidado de los niños menores. Asimismo, los españoles -y aquí se enlaza con la provisión de recursos estatales de cuidado del segundo aspecto mencionado-, opinan que el coste del cuidado preescolar debe ser asumido en primer lugar por la financiación pública, seguido de cerca por la familia (CIS, 2012). Entonces, podemos ver que la población desea una asignación de recursos públicos para el cuidado de los hijos pequeños, pero que la familia (y, por extensión, la mujer) tenga la responsabilidad (y la libertad) en su crianza.

Es cierto -tal como identifica del Pino (2006 y 2009)- que la ciudadanía se muestra contraria a la reducción del gasto social, incluso percibe una insuficiencia de recursos asociado a él tanto antes como durante la crisis económica. Sin embargo, hay que diferenciar entre las prestaciones tradicionales y las nuevas asociadas a la conciliación, porque el apoyo es distinto. Para la ciudadanía, el resguardo y ejercicio de derechos a la sanidad y la seguridad social están en primer lugar y, muy por debajo, están los derechos de la mujer trabajadora o las prestaciones de conciliación.

Por su parte, la crisis ha puesto a prueba el apoyo gubernamental para preservar los avances alcanzados en materia de conciliación trabajo/familia. Hasta el año 2013, se observa una caída en la provisión de recursos destinados a la conciliación, incluso en la prestación por maternidad. Esta situación incitaría a las mujeres a volver al hogar ya que el coste de salir a trabajar es más alto que quedarse en casa cuidando a los hijos, pero se observa, al mismo tiempo, que más personas se ven en la obligación de dejar de ser inactivas para acrecentar los ingresos familiares. Podemos pensar, entonces, que se está produciendo una reorientación social que afianza un familiarismo que parecía estar desapareciendo con las políticas de igualdad de género.

Las iniciativas en nombre de la igualdad que favorecen la distribución de responsabilidades de cuidado chocan con el discurso basado en la desigualdad de las experiencias de las madres trabajadoras que diariamente enfrentan el dilema de la conciliación trabajo/familia. La salida a esta tensión la proponen las mismas hablantes, para quienes la inclusión de más instituciones y actores en la responsabilidad del

cuidado es crucial para aliviar la sobrecarga de trabajo. Esta incorporación podría modificar las concepciones tradicionales de empleo y cuidado.

La participación de otros actores en el cuidado -si bien es favorable por la repartición de la carga de trabajo- no es tan compacta en su significado, lo que complejiza aún más su instalación como demanda pública coherente y con una dirección específica. Respecto al dilema de la conciliación/trabajo familia, los discursos de las madres trabajadoras entrevistadas presentan ciertas paradojas y tensiones que dan cuenta de la complejidad del avance hacia la igualdad de género. Entre esas paradojas podemos mencionar: a) la convivencia de discursos en tensión, entre la idea de maternidad y las oportunidades reales de delegar el cuidado en otras personas; b) la asociación entre conciliación e igualdad de género observada en las estrategias de conciliación, van por carriles distintos y; c) las dificultades de ejercer los derechos de las madres trabajadoras, incluso pudiendo convertirse en ‘titularidades sin ejercicio’.

Respecto a la primera paradoja, aquella referida a la idea de maternidad y las oportunidades de delegar la responsabilidad del cuidado, podemos decir que estamos en presencia de la convicción por parte de las madres de ser imprescindibles en el cuidado de sus hijos, basada en el modelo reivindicatorio de la naturaleza femenina. Este discurso convive con el deseo de construir su maternidad a partir de las experiencias personales sin el peso social. Ellas desean hacerlo desde las opciones personales y/o familiares que involucran proyectos de vida más amplios, y no desde una imposición del deber ser, ni de roles complementarios tradicionales.

La relación igualdad de género y conciliación indica que los avances no han ido necesariamente en la misma dirección. Podemos decir que en la idea de igualdad, la producción del bienestar maximiza los beneficios individuales y plantea, imaginariamente, que las personas pueden planificar sus proyectos vitales sin los condicionamientos sociales. Sin embargo, en la conciliación se produce un ajuste con las realidades existentes en el mercado de trabajo y en la familia, dependiendo de los recursos con los que cada madre trabajadora (y su familia) cuente. En esta conciliación, las mujeres echan mano de un abanico amplio de recursos que depende de su posición de clase y del sistema de valores y creencias de género. El ideal de la igualdad de género -cuando aparece en el discursos de las entrevistadas- se vuelve consistente (ya sea como igualdad absoluta o proporcional), mientras que en la práctica, la realidad se vuelve múltiple y flexible. Si el discurso político de la igualdad es unitario; las prácticas de conciliación, por el contrario, se fragmentan según sean las experiencias personales.

En este contexto, se observan las dificultades de ejercer los derechos destinados a resolver el dilema trabajo/familia. La existencia de prestaciones institucionales de conciliación no asegura el bienestar, ya que según las entrevistadas, existiría el riesgo de perder la posición en el empleo (como la salida de la empresa, la pérdida de competitividad o la pérdida del puesto de trabajo), tal como sucede con el grupo de profesionales; o afectaría su situación familiar (como una reducción de salarios), como ocurre con las trabajadoras no cualificadas. En su conjunto, las madres trabajadoras

requieren una titularidad de derechos que pueda ser ejercido sin ver debilitada su posición en la empresa ni en la familia.

Pese a estas paradojas, cabe destacar que los discursos de estas madres trabajadoras portan distintas necesidades y oportunidades dependiendo de su posición social. Estas necesidades tienen el potencial de convertirse en demandas públicas referidas a la conciliación y, específicamente, en lo que respecta al cuidado de los hijos, siempre y cuando puedan avanzar a una dimensión política que involucre un cambio social.

Podemos identificar dos momentos en el dilema de la conciliación trabajo/familia: un momento ‘social’ y un momento ‘político’, como dos etapas imbricadas (no necesariamente secuenciales) que abordan dicho problema. Tal distinción se elabora teniendo en cuenta el concepto de cuidado social, su carácter pluridimensional, el conjunto de diferentes relaciones, actores y escenarios institucionales (Lewis, 1998; Boje & Almqvist, 2000; Leira & Saraceno, 2006).

En el momento ‘social’, la madre trabajadora requiere de apoyo para resolver el dilema de la conciliación; tendría claro el objetivo -participar en el cuidado y en el mercado de trabajo-, pero la estrategia puede ser diversa. La figura de la abuela emerge como un recurso fundamental de conciliación. Aquí, el cuidado es otorgado en el interior de las familias (‘la obligatoriedad del cuidado’) y, en ocasiones, se observa el conflicto emocional de estas mujeres, derivado de la disociación entre la expectativa del cumplimiento de la obligación de cuidado y las posibilidades reales de su realización.

El momento denominado ‘político’, es cuando el fenómeno de la conciliación se ‘institucionaliza’ mediante la provisión de prestaciones del Estado y la empresa y donde las demandas de cuidado de las madres trabajadoras se ven compelidas a ajustarse a la gama de beneficios disponibles. En este proceso, ellas acceden a prestaciones asentadas en el mercado de trabajo (‘la obligatoriedad del trabajo’), y lo hacen desde la aceptación de recursos dispuestos a priori. La adecuación de las necesidades de las madres trabajadoras a los criterios y ofertas institucionales (planes de empresas, beneficios estatales) no es un proceso simple.

En este escenario ‘político’, las madres trabajadoras pueden vivir dos situaciones: los beneficios de conciliación (que combinan o no con estrategias privadas) responden a sus necesidades, aun cuando eso genere incertidumbre porque desconocen los efectos colaterales que ello puede tener en sus familias y empleo; o acogéndose a dichos beneficios, se generan nuevas necesidades de conciliación. Esta última situación se produce cuando las prestaciones públicas y las que ofrecen las empresas (planes) de conciliación no responden a sus demandas o intereses de cuidado. La paradoja que surge en esos momentos es que existiendo unas medidas de conciliación disponibles para el cuidado, las madres trabajadoras deben recurrir a distintas soluciones, incluyendo estrategias informales para resolver el dilema. En este escenario, puede producirse la reprivatización de la conciliación.

Este momento está permeado de incertidumbre, que viene a sedimentar la queja inicial por la falta de apoyo en la distribución de las tareas de cuidado y la molestia por el desacople entre las prestaciones otorgadas y las necesidades específicas.

Es decir, a partir de este desajuste, las mujeres se enfrentan nuevamente a la cuestión del cuidado. Si en la transición del momento ‘social’ al momento ‘político’, las madres trabajadoras se ven compelidas a definir sus necesidades de cuidado de acuerdo a prestaciones institucionales como: jornada reducida, jornada parcial, excedencias, transferencias monetarias y otras; cuando los recursos institucionales no cumplen sus expectativas de cuidado, las madres trabajadoras se ven exigidas a redefinir nuevas necesidades, buscando la complementariedad de recursos (públicos y privados) de conciliación.

Conclusiones

El desarrollo de los distintos argumentos aquí presentados ha tenido como objetivo responder a las preguntas de investigación y corroborar las hipótesis planteadas en un comienzo. Como en toda investigación empírica, encontramos resultados no esperados que expondremos brevemente y en su momento, con el fin de aportar información al tema investigado.

A continuación, presentaremos las conclusiones de esta tesis.

Este capítulo se divide en dos epígrafes: el primero, reúne las preguntas e hipótesis ya mencionadas, junto a los principales resultados que se extraen de este trabajo, y su interpretación desde las perspectivas dominantes; y el segundo, plantea algunos interrogantes que escapan de los objetivos de esta investigación, pero que tienen el potencial de convertirse en futuras líneas de investigación.

1. Conclusiones y hallazgos

Para empezar, podemos decir que esta investigación ha tenido como objetivo comprender, en el contexto español actual, los cambios ocurridos con respecto al cuidado de los hijos menores de edad por parte de las madres trabajadoras, a la luz de la noción de la ciudadanía. En particular, se ha definido una hipótesis que daba cuenta de que una interpretación clásica de la ciudadanía no es apropiada para abordar el dilema de la conciliación trabajo/familia si no incorpora el concepto de cuidado social. Esta precisión ha pretendido arrojar alguna luz sobre tres cuestiones teóricas centrales: la noción de ciudadanía desde un planteamiento que releva las diferencias entre los grupos sociales, es decir, que esa noción sea elaborada a partir de un principio de igualdad con derechos diferenciados. El concepto de cuidado social centrado en la necesaria interacción entre instituciones y actores y, en la combinación de acciones desarrolladas por cuidadores y dependientes. Y, el concepto de conciliación entendido como una estrategia dirigida a hacer compatibles los diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas, con el fin de enfrentar las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal.

Para responder al objetivo mencionado, se ha llevado a cabo un estudio a través del cual se ha indagado en algunas dimensiones claves del dilema de la conciliación, atendiendo al contexto de cambio y continuidades propiciado, especialmente, por la crisis económica y las iniciativas de ley en el período investigado (1999-2013).

Antes de referirnos a las principales conclusiones, daremos cuenta de algunas dificultades surgidas en el curso de la investigación, tanto en cuestiones teóricas como metodológicas. Nos referimos a los condicionantes generados por limitaciones de la teorización de la ciudadanía que escasamente vincula la experiencia concreta de los ciudadanos con supuestos generales. Es cierto que otros enfoques del concepto en cuestión (como la ‘ciudadanía activa’), otorgan un protagonismo social y político a los

ciudadanos como actores sociales. Sin embargo, el enfoque escogido raramente le devuelve la voz a los ciudadanos, lo que obstaculiza, en primer lugar, la visibilización de necesidades cotidianas con potencial demanda pública y, en segundo lugar, la articulación explícita de esas necesidades con los principios o elementos centrales de la noción de ciudadanía clásica. Es una interpretación centrada en la provisión estatal para individuos abstractos. La conexión necesaria la otorga el concepto de cuidado social y, dentro de éste, la idea de estrategia de conciliación.

Una segunda gran limitación de este estudio deriva de la estrategia metodológica elegida. Ya dijimos en el capítulo 6 que los resultados cualitativos de este estudio, no pueden extrapolarse al conjunto de la población de mujeres que trabajan con hijos menores de edad, sino que representan algunos de los discursos del grupo al que pertenecen. Pero las limitaciones y sesgos encontrados superan esta precisión, frecuente en cualquier investigación empírica: se refieren a las dificultades de llegar a una “saturación” de la muestra propia del proceso subjetivo de delimitación de las decisiones metodológicas. Para alcanzar los criterios de validez y fiabilidad de nuestro trabajo de campo, se realizaron entrevistas en profundidad, cuyos resultados provienen de dos estudios secuenciales en el tiempo, el segundo como profundización del primero. Además, el mismo trabajo de campo enfrentó el condicionamiento de factores ajenos a la aplicación de la técnica en sí, como por ejemplo, la presencia de un marido que se incorpora a la conversación o la presencia de otros atributos (la condición de extranjera o ser madre adoptiva) de las entrevistadas.

Hechas esas precisiones, desde ahora abordaremos las tres preguntas de investigación tratando de extraer las principales contribuciones de nuestro trabajo sobre el dilema de la conciliación trabajo/familia.

La primera pregunta de este estudio se enfoca en los cambios ocurridos en el mercado laboral, la familia y en la provisión de recursos fiscales destinados al alivio del dilema de la conciliación. La hipótesis que presentamos en este tema apunta a que las transformaciones ocurridas en las distintas instituciones mencionadas dan cuenta de una mejora en la posición social de las madres trabajadoras, pero con una reproducción de las significaciones tradicionales asociadas a la maternidad y el cuidado. Agregamos, que la actual crisis está debilitando los avances logrados en el empleo femenino y en el otorgamiento de los recursos estatales de conciliación; al tiempo que se revierte el debilitamiento de la división sexual del trabajo alcanzado a comienzos del nuevo siglo.

Para responder a la pregunta señalada, consideramos las estadísticas oficiales (INE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, EUROSTAT y OCDE) sobre empleo, salarios, uso del tiempo y gasto fiscal de protección social en España. Las percepciones y actitudes referidas a la familia, el mercado laboral y el Estado de Bienestar han sido descritas a partir de los datos recopilados de diferentes encuestas de opinión y actitudes (CIS). Del conjunto de esta información, observamos que a lo largo del período estudiado se han producido avances y estancamientos en la situación de las madres trabajadoras, algunos con tendencias más definitivas y otros, que no terminan por decantarse.

El aumento del empleo femenino español en el período estudiado ha ido acompañado de ciertos estancamientos que muestran un avance condicionado a: a) determinantes económicos y de tipo coyuntural, como la crisis económica y su impacto en el mercado de trabajo; b) determinantes sociales y estructurantes como el cambio en las familias, expresado en la democratización de los roles sexuales, la delimitación del número de hijos y/o el mayor nivel educacional alcanzado por las mujeres; y c) determinantes propios del sistema de relaciones laborales, basado en las formas contractuales del trabajo.

Cuando observamos la evolución del empleo femenino, podemos ver que se ha producido un crecimiento hasta el año 2008, cuando comienza a decrecer levemente. En todo el ciclo estudiado, se produce una importante disminución en la brecha de empleo entre los sexos (superando incluso al promedio de la UE). Esta equiparación no se debe tanto a la espectacularidad del avance femenino, sino más bien a la caída dramática del empleo masculino desde el comienzo de la crisis económica.

En sintonía con la tendencia europea, el empleo masculino supera al femenino, con el correlato de un desempleo más alto en las mujeres. Por su parte, la brecha de género en el desempleo ha ido acortándose durante todo el período, pero desde el 2008 - cuando disminuye significativamente- se acerca casi a la paridad en la actualidad. Esta situación favorable esconde una realidad que muestra las limitaciones de los avances de las mujeres: el desempleo femenino es mayor en mujeres con niveles de formación más bajos. Si nos centramos en el grupo que posee un alto nivel de estudios, el desempleo es mayor entre las mujeres dentro del grupo de desempleados con alta cualificación. Esto indica que el desempleo afecta más a las mujeres en todos los niveles educativos y pone el acento en el efecto nivelador de la educación entre los sexos.

Además, la mayor presencia de mujeres jóvenes-adultas en el mercado laboral ha sido una constante en todo el período. Esto corresponde, a nuestra población de estudio. La evidencia empírica indica que a medida que se incrementa el número de hijos menores de edad, disminuye la tasa de empleo. Esta situación revela que la maternidad incide en la participación laboral de las mujeres, especialmente, si observamos que un número importante de mujeres (una de cada cuatro) atribuye su estado de inactividad a las responsabilidades familiares y el cuidado de dependientes. Por su parte, la mayoría de mujeres entre 35 y 44 años de edad (ocho de cada diez) ocupadas a tiempo parcial por el cuidado de dependientes atribuye esa dedicación al empleo a la falta de recursos para costear o no poder acceder a servicios adecuados para el cuidado de los hijos.

Otra de las limitaciones del empleo femenino la encontramos en la segregación por sexo, concentrándose la mayoría de mujeres en servicios, ocupaciones elementales y trabajos técnicos y profesionales. Sin embargo, la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones ha ido modificándose en los últimos 14 años.

Un hallazgo no anticipado en esta investigación remite a los cambios en la segregación laboral. Es conocido que las empleadas de cuello blanco y profesionales (servicios, técnicos y profesionales) concentran las mayores cifras entre las ocupadas.

De hecho, las trabajadoras de servicios y las profesionales han aumentado su participación a través de los años; mientras que las mujeres de “ocupaciones elementales” se han mantenido con valores similares. Si observamos a las ocupadas respecto al total de trabajadores, vemos que las trabajadoras manuales han aumentado su presencia, incluso superando ampliamente a las técnicas y profesionales.

La mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha ido acompañada de leves disminuciones en el tiempo dedicado al trabajo doméstico; mientras que con los hombres sucede lo inverso. Los escasos avances en dicha redistribución del uso del tiempo entre los sexos se comprenden a la luz del aumento en la última década de la aceptación de que las madres que trabajan pueden tener una relación tan positiva con los hijos como aquella que no trabaja. Y el apoyo sube aún más para que las mujeres con hijos preescolares se desempeñen en trabajos a tiempo parcial.

Tanto hombres como mujeres señalan que la falta de recursos económicos para costear servicios de atención es la razón para justificar el tiempo que le dedican al cuidado. Esta preocupación se recrudece en tiempos de alto desempleo y mengua de recursos destinados a las familias. Pese a los avances en materia de permisos parentales, transferencias monetarias y servicios de cuidado, España sigue estando en las últimas posiciones de la UE en cuanto a recursos destinados a prestaciones familiares. Además, existe en el país un desequilibrio importante en la asignación de fondos estatales, con una evidente prioridad en medidas laborales y una atención menor en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños.

Consideramos que, en su conjunto, el crecimiento del empleo femenino no ha ido de la mano con avances similares en la disminución de la segregación laboral, brechas salariales y tiempo destinado a las responsabilidades domésticas, aunque se han ido acortando las brechas de género lenta y sistemáticamente. Sin embargo, la rebaja de prestaciones a las trabajadoras con cargas familiares exacerba las dificultades de este grupo en la conciliación trabajo/familia.

La segunda pregunta se enfoca en el abordaje de la responsabilidad del cuidado por parte de las políticas de conciliación y los cambios ocurridos en el devenir de esas políticas en la última década. Partimos de la hipótesis de lo que denominamos como ‘políticas de conciliación’ que se han centrado en aliviar la carga de trabajo de las mujeres al facilitar que los padres asuman responsabilidades de cuidado y, al mismo tiempo, potencian el rol de las mujeres como trabajadoras. Sin embargo, dichas políticas reproducen la imagen y los valores tradicionales asociados a lo femenino

Cabe destacar, que la decisión de agrupar a dos políticas con objetivos y sentidos distintos (Ley de Conciliación y Ley de Igualdad) bajo la denominación ‘políticas de conciliación’ tuvo como fin, revisar la incorporación de medidas relativas al dilema trabajo/familia. Si bien, hemos sido conscientes de las limitaciones y posibles errores de interpretación en que podíamos caer por esta asociación, intentamos reducir esos riesgos, teniendo siempre presente las conclusiones a las que han llegado distintos investigadores nacionales en materia de las políticas de igualdad y conciliación (Bustelo, 2004; Salido, 2006; Salido & Moreno, 2007; Ibáñez, 2009; Guirao Mirón,

2011; Salido, 2011; Campillo, 2013). Por su parte, la Ley de Dependencia fue diseñada con un lenguaje proclive a los derechos de cuidadores y dependientes, especialmente, con prestaciones y servicios que beneficiaban la libre elección de las mujeres para distribuir su tiempo.

Para responder a la segunda pregunta, además, revisamos un conjunto de políticas (leyes, programas, planes) a nivel europeo y nacional relativos al dilema trabajo/familia, diferenciando entre políticas de empleo, políticas familiares y políticas de igualdad de género. El material recopilado corresponde a la legislación oficial de la Comunidad Europea y del Estado español.

En su conjunto, podemos decir que el cuidado de los hijos menores de edad en las políticas de conciliación mencionadas se enfocan en cuestiones distintas: la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad privilegian la prestación de permisos maternales y avanzan en los permisos parentales, mientras que la Ley de Dependencia ofrece un catálogo de servicios de cuidado y un mínimo de transferencias monetarias. Revisemos brevemente algunas conclusiones relativas a las tres políticas mencionadas:

La Ley de Conciliación incorpora prestaciones parentales, pero no tiene una propuesta de medidas pro-empleo, ni acciones que estatalicen los servicios de cuidado y sean abiertamente favorables a la inserción de las mujeres al mercado de trabajo. Menos aún puede afirmarse que a través de ellas se reduzca la dependencia femenina de los hombres. Por su parte, la Ley de Igualdad incentiva la participación laboral femenina, sin un cuestionamiento claro del modelo de empleo masculino. Confirma medidas de conciliación ya enunciadas en la Ley anterior e incorpora modificaciones respecto a las prestaciones de los permisos parentales, pero aún son limitados impidiendo una profundización de una ciudadanía más igualitaria. La articulación de medidas pro-empleo femenino y permisos, facilita el avance en la desfamiliarización de manera más consistente que la centralidad en los permisos de la Ley de Conciliación y abre oportunidades de mercantilización y, eventualmente, de autonomía económica. En tanto, la ley de Dependencia aborda la provisión de servicios de cuidado, por lo que es activa estatalizadora y desfamiliarizadora al cubrir a amplios sectores de la dependencia (al menos en el diseño). En esta ley, no hay acciones relativas a la participación laboral femenina o distribución del trabajo doméstico; sin embargo, la socialización del cuidado y reconocimiento de quien cuida es un gran avance en materia de género.

El análisis de las políticas de conciliación se ha realizado siguiendo la matriz de tipos de políticas y modelos de ciudadanía elaborada por María Antonia Carbonero (2007). Esta propuesta es pertinente para analizar cualquier política social inscrita en un devenir de iniciativas con más o menos incorporación de los temas relativos a la posición de las mujeres. Por lo tanto, nuestro análisis ha comenzado con un doble sesgo: a) temporal, porque se remitía a un período de tiempo muy breve y; b) de contenido, porque estas políticas de conciliación se centran en temáticas de las mujeres.

Un efecto no anticipado de esta investigación ha sido darnos cuenta que las características de las políticas de conciliación no se ajustaban fielmente a la clasificación de Carbonero, probablemente, por los sesgos antes mencionados. Con

todo, podemos decir que dichas medidas están más próximas a lo que entendemos como ciudadanía ‘de la diferencia’, con regulaciones activas como los permisos parentales, aunque débiles en la provisión de servicios de cuidado. No obstante, ninguna de las medidas mencionadas (permisos y servicios) presenta la intensidad (permisos con alta provisión y servicios con baja atención) que corresponde a la clasificación de la autora. A esto deben agregarse, las medidas pro-empleo y los ajustes en las prestaciones parentales en función de la renta de los padres y madres. Esto da cuenta de cierta estratificación de los beneficios en función de los ingresos familiares.

No hemos podido corroborar nuestra hipótesis relativa a las políticas de conciliación. A saber: si estas iniciativas se han focalizado en el alivio de la carga de trabajo de las mujeres mediante acciones de cuidado dirigidas a los padres, al tiempo que propician el empleo femenino y reproducen valores tradicionales de género. En honor a la verdad, es una hipótesis muy compleja de abordar desde lo que hemos denominado ‘políticas de conciliación’, por al menos dos motivos: el primero, porque dichas políticas tienen sentidos distintos y su comparación es difícil y no todas se han centrado en aliviar la carga de trabajo de las mujeres mediante permisos parentales (exclusivos a los hombres). Y, segundo, porque no todas potencian el rol de las mujeres como trabajadoras ni reproducen el orden de género. Por lo tanto, no hemos podido validar la hipótesis (lo que está en el ámbito de lo probable), pero hemos encontramos algunos resultados no esperados que ya comentamos.

La tercera pregunta se centra en los elementos de la noción de ciudadanía encontrados en las concepciones de lo público de los discursos de las madres trabajadoras. La hipótesis que planteamos al inicio se refería a que la tensión entre empleo y cuidado no ha sido resuelta por las madres trabajadoras de manera satisfactoria, pese al despliegue de un conjunto de estrategias de conciliación. Esta situación se expresa en un malestar que no alcanza el nivel público.

Para responder a esta pregunta, realizamos análisis de discurso de entrevistas en profundidad a madres trabajadoras con hijos menores de edad en dos períodos de tiempo (2010 y 2013) en la Comunidad de Madrid y en Valencia (2010). Los resultados del análisis se organizaron según la categoría ocupacional (profesionales, empleadas de cuello blanco y trabajadoras no cualificadas) y en tres ejes temáticos: empleo, familia y cuidado. Un aspecto importante que quisimos destacar fue la visibilización de tensiones y paradojas existentes en los discursos de las entrevistadas y que hemos asociado a -y son expresiones de- determinados aspectos problemáticos del dilema de la conciliación.

Entre los resultados encontramos tres discursos en tensión. El primer discurso gira en torno a la legitimidad de la presencia de las madres trabajadoras en el empleo y la familia. Este discurso establece un puente entre el mundo público y privado, cada uno con su propia legitimidad del orden social. La participación de las madres trabajadoras entrevistadas permitiría la construcción de otro tipo de relaciones y sentidos de la acción que otorga una nueva validez al orden de género. Aquí, el aspecto problemático es la asociación entre igualdad de género y conciliación, es decir, el discurso del deseo de un reparto más igualitario del cuidado y también de estar en el mercado de trabajo

(principalmente de parte de profesionales y empleadas de cuello blanco) y el ajuste de este deseo a sus realidades de conciliación que pueden o no ser igualitarias.

El discurso de la naturalización/racionalización consiste en una interpretación dual de la maternidad. Por un lado, la comprensión de la maternidad desde el ‘instinto’ que facilita el reforzamiento de la responsabilidad materna en la crianza y cuidado de los hijos. Y, por otro, la idea de maternidad, como proyecto personal, construido según los intereses y circunstancias que rodean a las entrevistadas. La tensión entre los significados puede ser o no explícita en estos discursos. Aquí, el aspecto problemático, es la idea de maternidad y las oportunidades reales de delegar el trabajo de cuidado en otras personas, es decir, la idea de la maternidad como ‘instinto’ o proyecto se contrasta en el discurso con las oportunidades de cuidar y criar a sus hijos.

El discurso de las estrategias y recursos de conciliación remite a dos niveles o momentos importantes. El primero, a la presencia de las entrevistadas cuando acuden a distintas estrategias informales que pueden o no estar basadas en la división sexual del trabajo y, el segundo, a la visibilización pública de las necesidades de conciliación traspasadas a instituciones de cuidado. Esta acción puede contener cuestionamientos de la división sexual del trabajo, debido a que las necesidades de conciliación se convierten en un asunto de preocupación política. En este punto, dichas necesidades -transformadas en demandas- permiten la delimitación de mecanismos formales y públicos para su abordaje. Aquí el aspecto problemático es la titularidad de derechos ya existente condicionada por la existencia de regulaciones contractuales y los efectos de su ejercicio, es decir, las necesidades de conciliación convertidas en estrategias y en prestaciones institucionales pueden ahondar en la división sexual del trabajo si ocurre una reprivatización del cuidado, o se produce un debilitamiento de la división, cuando la responsabilidad del cuidado se socializa entre distintas instituciones y actores.

Nuestros resultados cualitativos parecen validar la hipótesis en cuestión, aunque con reparos. Podemos decir, en nuestro caso, que el dilema de la conciliación trabajo/familia es la expresión de la insatisfacción de las madres trabajadoras con su participación en el empleo y el cuidado. Sin embargo, este malestar ya ha alcanzado el nivel público, y se expresa en las políticas de conciliación del Estado; otra discusión es si son o no suficientes o de calidad.

Finalmente, la pregunta que en principio organizó la investigación es más amplia y se refiere a las interpretaciones –en clave de ciudadanía- que podemos dar acerca de los cambios ocurridos en el ámbito del cuidado en el contexto español actual. Como hipótesis planteamos que una interpretación clásica de la ciudadanía impide que hombres y mujeres tengan los mismos derechos en la esfera pública. Agregamos que la incorporación del cuidado a dicha esfera mediante la provisión de derechos, abre la puerta para una potencial igualdad; pero hasta ahora ha sido insuficiente en cantidad y calidad de iniciativas.

Podemos decir que corroboramos la hipótesis mencionada. Los cambios ocurridos en el ámbito del cuidado desde la posición y situación de las madres trabajadoras con hijos a cargo, se ha producido con avances y estancamientos en materia

legislativa y en el mercado laboral. Desde los discursos de las entrevistadas, el cuidado se convierte en experiencia vivida, en obligaciones y emociones que se traducen en necesidades y estrategias. Este reconocimiento de su experiencia a través de discurso visibiliza las posibilidades y los obstáculos de transformar esas necesidades en demandas públicas. Al tiempo, que se destaca la variedad del cuidado según extracción de clase y sistemas de valores y creencias de género. Si pensamos en que esas demandas pueden llegar a ser derechos de ciudadanía, es imprescindible que consideremos las diferencias entre las mujeres de este grupo. De esta manera, el universalismo de la ciudadanía clásica se delimita para la consecución de la igualdad de género, principio que sigue iluminando la construcción política y social de nuestra sociedad.

2. Cuestiones pendientes y líneas de investigación futuras

De esta investigación, han surgido algunos interrogantes que escapan de los objetivos desarrollados y pueden considerarse focos de atención para el futuro.

Una de las primeras preguntas que surgen como línea de investigación es la presencia del dilema de la conciliación trabajo/familia en otras sociedades desde una interpretación de la ciudadanía como aquí presentamos. No se trata, de una exigencia de replicabilidad metodológica de los resultados de la investigación cualitativa, sino más bien, de saber si es posible encontrar algunos aspectos y soluciones en sociedades similares en familiarismo. En otras palabras, si este análisis abre la pregunta de si es o no un proceso singular de España, pero no desde un planteamiento que formula modelos para ciertas sociedades y las otras se acomodan a ellos para formar parte de esas explicaciones, sino como elementos culturales que son compartidos por otras sociedades.

Una segunda pregunta ineludible remite a la extensión de la ciudadanía en tiempos de crisis económica y alto desempleo, es decir, acerca de las posibilidades reales de mantenerse sin recortes ni focalizaciones en los grupos más necesitados. Queda por revisar, entonces, a la luz de la historia del Estado de Bienestar español si los ajustes más recientes en las prestaciones dirigidas a las familias forman parte de la dinámica que tiene este Estado para enfrentar las crisis, como una característica a su conformación, si es una estrategia común a los distintos Estados de Bienestar poskeynesianos, o más bien responde a las contingencias del momento. Esto resulta relevante ya que arroja algo de luz sobre la capacidad del Estado español para abordar la contingencia y, al mismo tiempo, reflexiona acerca de las posibilidades reales de escuchar a la ciudadanía en sus reclamaciones, en general, por empleo y mayor protección social ante la incertidumbre que acarrear las crisis económicas. Se trata de un reconocimiento del ‘peso de la historia’ en las posibilidades reales de la ciudadanía de modificar las dinámicas de decisiones políticas existentes.

Un tercer interrogante se refiere a la calidad de la ciudadanía en un modelo de políticas denominado ‘diferenciado estratificado’. Hace años, Will Kymlicka y otros

autores plantearon la duda acerca del universalismo de una ‘ciudadanía diferenciada’ (en Iris Marion Young, específicamente), sin embargo, este modelo de políticas referido al caso español tiene un cariz distinto ya que se asocia a la real distribución de los recursos del bienestar asociados al cuidado (y no constituye un ideal buscado en términos teóricos). Ya vimos anteriormente, que el principio de la igualdad como fundamento de la ciudadanía, no necesariamente se homologa al universalismo, sino que éste guía la búsqueda igualitaria. Si las políticas son diferentes según las necesidades y demandas sociales y económicas, sus resultados también se definen *a priori* de esa manera teniendo en el horizonte el principio de igualdad. Una pregunta que puede surgir derivada de esta afirmación, es que si ese modelo es o no realmente eficiente en la redistribución de recursos de bienestar, más allá del impacto en la ciudadanía.

Una cuarta cuestión apela al cuidado en sí, y el sentido final de las políticas de conciliación. Es decir, si ha existido una armonización entre las necesidades de las madres trabajadoras y las de las familias bajo un mismo principio de igualdad, más allá de la diferenciación entre políticas de género y políticas de conciliación que -como vimos- supone objetivos y sujetos de políticas distintas.

El conjunto de estas líneas de investigación da cuenta de la necesidad de pensar el cuidado social desde la especificidad de cada sociedad, moldeada por la configuración del Estado de Bienestar, las necesidades y demandas de las madres trabajadoras y por la injerencia y valoración de las familias en la provisión del bienestar social.

Memoria en inglés para la obtención del título de doctora

Facing the work / family dilemma in Spain: Interpretations of childcare in key citizenship (1999-2013)

Lorena Armijo Garrido
PhD Thesis Summary
Department Sociology III (Social Structure)
University Complutense of Madrid
Spain

Introduction

A few years ago, a working mother responded when asked if the arrival of children had conditioned the trajectory of her professional career: "I feel that I fail, I fail, I fail, that I'm not doing well either at home, with my son, or at work" (professional M6-13). Another commented that she was overwhelmed by the issue of her children's education, that it was very important to her, and she added "my husband says I'm exaggerated, and I think if I didn't worry about my children's duties so much I would live better, but I'm one of those who gets involved with their children, I watch the duties to see if they have done them well" (professional V7-10). Both women express the intensity of living with the dilemma of conciliating work and family and the urgency to reflect, implement and evaluate the personal experiences, public measures and the meanings associated with this matter.

In response to these working mothers, for two decades, important debates on the subject have been developing. On the one hand, from the academic world along with other case studies, the transnational court has seen both the evolution of the dilemma along with experiences of each country; and on the other hand, the initiatives implemented by governments and international organizations under the name of conciliation policies. These actions have come about amid profound changes in the labor market, families and society in general. And they are responses to the demands of certain groups; mainly women's rights activists who have pressured the political agenda to achieve recognition and the expansion of conciliation resources and a legal settlement related to childcare. Unintentionally these groups' actions have also contributed to undermine the false immanence towards childcare tasks by mothers, although this does not necessarily involve the utilization of resources to achieve real participation from men.

The bridge between employment and family established by conciliation policies, problematic in itself because of the ownership of women's rights as mothers and workers, becomes even more complex in the current context of the economic crisis, marked by the precariousness and destabilization of employment relations and the

erosion of social protection systems. These phenomena question the entry procedures into large segments of the population – among them working mothers – who enjoy social rights. At the same time, a questioning of what is known as 'active citizenship' is produced, understood as a civic obligation to participate in community affairs (Benedict and Moran, 2002 and 2003).

One of the groups most affected by these transformations has been working mothers, especially by two problems. Firstly being due to the change in forms, structures and models of families, as well as care management, which has not substantially decreased the workload of women nor the gap of the use of time devoted to domestic labor and childcare (Institute for Women, 2005 and 2010). These tasks are still perceived as women's issues. In this scenario, working mothers are those who have resorted to various support strategies to face conciliation, resolving it sometimes privately, informally and generally unsatisfactory (Tobío, 2002 and 2012). Secondly, intuitions to the problem have been insufficient in providing services, benefits and monetary resources (Sarasa, 2011; Marban, 2012).

Aim and Research Questions

The combination of labor market phenomena, family and conciliation policies in a context of economic boom and decline give a singularity work / family dilemma in Spain. If working conditions in employment and family are unequal for women when they live with the dilemma of conciliation, if the deficit of childcare becomes more complex amid high unemployment and economic crisis, and if access to social benefits is limited even for working mothers, one wonders how can they be interpreted -in the key of citizenship - changes in the field of caring for minor children in the hands of working mothers in the present Spanish context?

To answer this question, I pose the following objective: to understand, in the present Spanish context, changes in the phenomenon of caring for minor children by working mothers, in light of the notion of citizenship.

Answering the previously mentioned problem requires addressing the following research questions:

1. What have been the changes in the labor market, the family and the provision of fiscal resources to alleviate the dilemma of conciliating work / family?
2. How to address conciliation policies responsible for childcare? What changes have occurred in the evolution of these policies in the past decade?
3. Which elements are there about the notion of citizenship in the conceptions of the public of discussions on working mothers?

To answer these questions we propose the following objectives:

1. To characterize the dilemma of conciliating work and family from the position of women during the period 1999-2013, to know the family and labor market transformations.
2. To detail the main legislation concerning the conciliation of work-life in Spain and the European Union during the past fifteen years, the affect of this phenomenon, examining the extensions and adjustments of the rights associated with childcare to identify progresses and setbacks in the provision of rights.
3. To know the discussions of working mothers about the dilemma of conciliation, identifying conciliation strategies, tensions in the values and ideas associated with conciliation in the conception of the public.

As a whole, the thesis contains the social and labor transformations experienced by women as a backdrop on which conciliation policies and discourses of working mothers have been forged. I analyze the answers given by the welfare state about the dilemma of conciliation policies, the rights they provide, the level of ownership, exercise and participation, as well as their characteristics and contradictions. Furthermore I gather up the discussions of working mothers about their participation in employment and childcare and focus on the tensions and contradictions produced in conciliating work/family in a scenario of increasing complexity. Then I link the changes associated with the discussions of working mothers about childcare with the notion of citizenship. Finally, I go over the problems identified by working mothers and the answers given by the policies of conciliation and the labor market and I interpret them in the keys to citizenship.

Contribution to the Field

A key aspect incorporated into this research has been the placement of the economic crisis and its effects on conciliating work/family in the context of the last decade, especially giving light to the moments of rise and subsequent fall towards the problem of childcare in the public agenda and social discussions. Here the crisis takes a turning point that marks a shift in social policies and a deepening malaise that emerges from the discussions of working mothers.

The first contribution of this thesis lies in that point. The emergence of the economic crisis and the consequent weakening or reproduction of conciliation strategies in Spain make us think the issue of childcare and the notion of citizenship (the extent and quality of rights) from approaches that allow them to be located in a process of rise and fall of fiscal resources, that may (or may not) correspond to periods of expansion and contraction of provided rights. At least, reviewing Spain's case, the current crisis orientates interpretations about childcare and citizenship and places them in a context of restrictions and in a horizon of generation needs - given the scarcity of resources – that may be more limited.

From the feminist tradition, we can outline a second contribution of this research: the reflection of the discussions of working mothers allows the comprehension

of the prevailing meanings and values associated with childcare revealing the tensions and paradoxes present in the dilemma of conciliation. Doing it this way - that is, linking childcare with the notion of citizenship, positions the problem mentioned as a political issue that requires the involvement of institutions such as the state and the labor market, as well as the presence of families. This phenomenon puts to test the premises of the notion of citizenship, forcing the identification of said changes in an unstable scenario where mothers enter and leave the labor market more often than men, in career paths fragmented and discontinuous because of motherhood and parenting. Therefore, it is about a reflection that revives the question of the extension of equal basis, core value of contemporary democracies. In other words, I present a reflective exercise from a gender perspective on the real possibilities of implementing a notion of differentiated citizenship that incorporates the principle of equality as a basis for its construction.

Finally, this research aims to contribute to the reflection of social care from the notion of citizenship, drawing ideas that connect the concrete experiences of those with general theoretical issues. This connection requires complex methodological assemblies. For this, I turn to the new proposal of Maria Antonia Carbonero (2007) involving in its analytical exercise, types of social policy, cultural gender patterns in family constitutions and citizenship models. Her analysis allows a leap of great sophistication to reach broader notions of citizenship associated with childcare. From this model I analyze the policies on gender equality and identify models of citizenship understood in the case of Spain, given the context of changes in the cultural patterns of gender. It should be noted that, rather than a proposal or finished research program, this association between childcare and citizenship is an exploratory line in certain moments and sheds light on the needs of combining theoretical accounts with the reality that attempts to explain it.

Methodology

To do this research and respond to questions and objectives above, we have used two sources of information: primary and secondary sources, seeking consistency between methodology, technique and type of analysis (Miller & Crabtree, 1994; García Ferrando, Ibanez & Alvira, 2005; Ortí, 2005).

To answer the question on changes in the labor market, family and the provision of fiscal resources to alleviate the dilemma of conciliating work/family in working mothers, we have opted for the quantitative method applied to the analysis of secondary sources. These sources of information are: Survey (LFS) National Statistics Institute (INE onwards) (1999 to 2013) and Wage Structure Survey (ESS) (2008-2011). The information in Spain and other European countries was collected from EUROSTAT (and other references to gender gaps in the work force) and changes in employment obtained from the OECD (2000-2010 and 2007-2011, respectively). Perceptions and attitudes regarding family, the labor market and the state have been reported from different opinion studies from the Sociological Research Centre (CIS), while the

evolution of the use of time by men and women was reconstructed from information provided by the Employment Survey of Time (EEA) (2002-2003; 2009-2010) of INE. And data of fiscal spending on social protection was compiled from publications by the Ministry of Employment and Social Security (2008-2013).

Using the qualitative methodology, we address the issue of childcare in conciliation policies and changes in family policies during the period 1999-2013, as well as the configuration of the relationship established by working mothers with work and childcare. In other words, with this methodology I analyze primary sources (the discussions of working mothers) and secondary sources (conciliation policies) of the research. This methodology allows access to the meanings, values and experiences of the study population and to understand the interrelationships that exist in social reality, interpreting and giving meaning to the phenomenon according to the meanings that people involved possess (Denzin & Lincoln, 1994; Taylor & Bogdan, 1986).

This turns out to be particularly relevant in this investigation, being that we are interested in accessing social representations that give meaning and guide the behavior, and specifically in this study, the prevalence of a gender order. For the study of conciliation policies (Conciliation Act, Equality Act and Law Unit) we used content analysis that allows the emergence of latent meaning that comes from the social and cognitive practices that instrumentally explore communication. Thus, the interaction that underlines concrete communicative acts is provided. This type of observation looks for the concealment or revelation of expression, where above all importance is placed on inquiring about the hidden, the potential, and the unpublished (unspoken) of all messages (Piñuel, 2002). With this type of exploration we have sought to identify the codes and predefined categories of analysis that facilitate the comparison between cases (Delgado & Gutiérrez, 1999; Flick, 2012). For this, we turn to the analysis matrix of policy types and models of citizenship Carbonero (2007).

Outline

The research is organized into seven chapters grouped into two parts demarcated by the level of analysis and depth of contributions. Each part has chapters with a definite order: a brief introduction, a body of the discussion with brief reflections and conclusions.

Part One brings together the theoretical and methodological perspective of the study, emphasizing the installed debates and outlining the guidelines and some baseline rereading.

Chapter 1, *Research Design* divided into three sections that address: in the first, the research problem, objectives and population; in the second, the contribution to the field of research; and, in the third, the methodology of the study, detailing the production, processing and analysis of information from primary and secondary sources.

Chapter 2, *The theoretical foundations of citizenship: concepts, models and current debates* reconstruct the notion of citizenship from different basal aspects of the

dispute among the mainstream of political thought. Namely, citizenship like status, such as membership of a nation or state and practice and social relationship. In a special section, this discussion is reinterpreted in the light of views and contributions from feminist political theory to account for the citizenship of women.

Chapter 3, *Citizenship and childcare*. The work world in transformation begins with a review of the public/private dichotomy from some of the leading feminist authors. Once de-constructed, that division, the issue of women's work becomes relevant for how it constitutes a central element that links the public and private spheres. A special mention is dedicated to the issue of childcare, from a social focus that articulates the work itself and its emotional costs to the actors involved in the institutions dedicated to it.

The second part corresponds to the empirical investigation of the information collected and analyzed with the already mentioned methodologies.

Chapter 4, *Cultural society and economic transformations of the labor market and family in Spain*: The analysis focuses on the issue of childcare, the quantitative data of the last fifteen years, contextualizing the core variables (employment, income and social protection) in the European context. We also incorporated information on the opinions and attitudes of the Spanish population with respect to employment, family and the welfare state from institutions producing official statistics and prestigious public organizations.

Chapter 5, *The policy of family conciliation, personal and work life: evolution and central guidelines* connects the legislative framework of Spain and the European Union in work/family conciliation matters in the last decade. Alongside this, we present the main policies aimed at women, conciliation policies and the current labor market reforms implemented in the country that realign the provision of services relating to conciliation.

Chapter 6, *The discussions of working mothers about their relationship with employment and childcare*: collects the discussions of working mothers related to employment, motherhood, family and the strategies and needs of conciliation. It is true that the theme of conciliation has long been studied by leading researchers; however, we intend to shed a different light on the topic, contrasting discourses from women in two different periods (2010 and 2013), allowing us to explore the nuances associated with the crisis.

Chapter 7, *Caring for children in the hands of working mothers: interpretations in key citizenship* is destined to the joint of a single argument theoretical - empirical research proposal.

Finally, the conclusions are divided into two sections: the first designed to answer each research question, corroborating (or not) the working hypotheses, and to expose the main findings found; and the second addresses some surrounding reflections not covered in this investigation, by way of drawing a continuity in the line already begun.

Conclusions

I. Summary

Three central theoretical issues emerged in the dilemma of work/family conciliation: the notion of citizenship from an approach which relieved the differences between social groups, that is, that notion is drawn from a principle of equality with different rights. The concept of social care focused on the necessary interaction between institutions and actors, and the combination of actions carried out by caregivers and dependents. And the concept of conciliation understood as a strategy to make different spaces and times in people's lives compatible, in order to meet the needs and requirements of work, family and personal life. The first question of this study focused on changes in the labor market, the family and the provision of fiscal resources aimed at relieving the dilemma of conciliation. In respect, we can see the evolution of female employment has been favorable, resulting in growth until 2008 and then a slow but steady decline. Throughout the cycle studied, a significant decrease occurs in the employment gap between sexes (surpassing even the EU average). This shift towards employment equality should not be entirely attribute to the spectacular advancement of women, but rather to the dramatic drop in male employment since the onset of the economic crisis.

The increased presence of young - adult women in the labor market has been constant throughout this period, which corresponds to our study population. Empirical evidence indicates that as the number of under-age children increases, so does the rate of unemployment. This situation reveals that motherhood affects women's participation in the work force, especially if we take into account a significant number of women (one in four) attribute their non-participation in work to family responsibilities and caring for dependents. Those women participating in the labor market at some level, the majority between 35 and 44, (eight of 10) partly busy with raising children, attribute this dedication to work to a lack of resources to pay for basic necessities or to an inability to access childcare services.

Another limitation of women's employment is found in gender segregation, with most women concentrated in services, elementary occupations and technical and professional jobs. However, the concentration of women in certain occupations has been changing in the last 14 years.

An unanticipated finding in this research refers to changes in occupational segregation. It is known that white-collar employees and professionals (services, technical and professional) occupy the highest figures among working women. In fact, workers in services and professionals have increased their participation over the years; while women with "elementary occupations" have remained with similar values. But if we look at the total number of workers, we see that female manual workers have increased their presence, even widely surpassing technical and professional participants. That is, more women have joined those occupations in recent years.

The increased presence of women in the labor market has been accompanied by slight decreases in time spent on domestic work; while an opposite effect happens with men. These little progresses come amid increased acceptance that working mothers can have an equally positive relationship with their children as to non-working women. Support increases even more for those who work part time with children in preschool. In other words, people are accepting the combination of work and childcare.

As a whole, the growth of women's employment has not been matched by similar progress in reducing occupational segregation, in terms of wage differences and time spent on household responsibilities, but gender gaps have been narrowing slowly and systematically. However the reduction of benefits to working women with family responsibilities exacerbates the difficulties of this group in work/family conciliation.

The second question focused on addressing childcare responsibility on behalf of conciliation policies and changes in the evolution of these policies in the past decade. We can say that the care of minor children in conciliation policies mentioned target different issues: The Conciliation Act and the Equality Act favor the provision of maternity leave and parental leave, while the Dependent Act offers support in childcare services while lacking presence in financial assistance.

The spread of feminine pro- employment measures facilitates progress in defamiliarization more consistently that the centrality of the Conciliation Act and opens opportunities for commercialization and eventually economic autonomy. So, the dependent Act addresses the provision of childcare, making it active in covering large segments of dependence (at least in design). In this law, there are no actions regarding female work force participation or distribution of domestic work; however the socialization of childcare and recognition of who look after kids is a big forward leap in the gender matter.

The analysis of conciliation policies was carried out following the policy matrix types and models of citizenship made by Carbonero (2007). This proposal is pertinent to analyze any written social policy beginning as initiatives with more or less incorporation in issues relating to the position of women. Therefore our analysis began with a double orientation: a) temporary, because of a very short period of time reported and; b) content, because these conciliation policies focus on women's issues.

Discovering that the characteristics of conciliation policies do not accurately fit the classification of Carbonero was an unanticipated effect of this research. These findings could be attributed to the already mentioned orientation of the analysis. However, we can say that these measures are closer to what we understand as citizenship 'of the difference', with active regulations such as parental leave, but weak in the provision of childcare. However none of the measures mentioned above (maternal leave and services) display the intensity (maternal leave with high provision and childcare services with low attention) corresponding to the classification of the author. We must add pro- employment measures and adjustments to parental benefits based on the income of parents to this. This accounts for some stratification of benefits depending on family income.

The third question focused on the elements of the notion of citizenship found in the conceptions of the public discussions of working mothers. Among the results we found three discussions in tension. The first argument revolves around the legitimacy of the presence of working mothers in employment and family. This discourse establishes a bridge between the public and private sectors, each with its own legitimacy of social order. The participation of working mothers interviewed enables the construction of other relationships and senses of action that give new validity to gender order. Here the problematic aspect lies in the association between gender equality and conciliation, that is, the desire for a more equal distribution of childcare and also to be in the labor market (mainly on behalf of professionals and white collar workers) and the adjustments of this desire to their realities of conciliation that may or may not be equal.

The discourse of naturalization/rationalization is a dual interpretation of motherhood. On the one hand, the "instinct" understanding of maternity that facilitates the strengthening of maternal responsibility in the upbringing and care of children. And secondly the idea of motherhood, like a personal project constructed according to the interests and circumstances that surround the interviewees. The tension between the two meanings may or may not be explicit in these discussions. Here the problematic aspect is the idea of motherhood and the real opportunities of delegating childcare work to other people, that is, the idea of motherhood as 'instinct' or 'project' are contrasted in the debate with opportunities to look after and raise children.

The discussion about conciliation strategies and resources refers to two important levels or moments. The first, the presence of the interviewees when they assist in informal strategies that may or may not be based on sexual division of labor and, secondly, the public visibility of the needs of conciliation given to childcare facilities. This action could lead to questions about the sexual division of labor, due to the needs of conciliation becoming a matter of political concern. In this point, those needs transformed into demands allows the determination of formal and public mechanisms. Here the problematic aspect is the ownership of existing rights conditional to the existence of contractual regulations and the effects of their use, that is, the needs of conciliation converted into strategies and institutional services can deepen the sexual division of labor if a re-privatization of childcare occurs, or a weakening of the division is produced, when childcare responsibility is shared among different institutions and actors.

Finally, the question that originated from the investigation is broader and refers to key interpretations of citizenship, what solutions we can give to the changes in the level of child care in the present Spanish context.

We can say the changes in the level of childcare from the position and situation of working mothers have produced some advances and setbacks in legislation and in the labor market. From the discussions of the interviewees, childcare becomes lived experience, with obligations and emotions that result in needs and strategies. This recognition of their experience through discussions makes visible the possibilities and obstacles needed to transform those needs into public demands. If we think that these

demands can become citizenship rights, it is essential to consider the differences between the women in this group. Thus, the universalism of classical citizenship is delimited to achieve gender equality, a principle that continues to illuminate the political and social construction of our society.

II. Pending Questions and Lines for Future Research

Some questions that go beyond the developed objectives have surfaced in this research and can be considered issues of attention in the future.

One of the first questions that arise as a line of research is the occurrence of the work/family conciliation dilemma in other societies. That is, if this analysis opens the question of whether or not the discussion is limited only to Spain, but not from an approach that forms models for certain societies and used by others to be part of the explanation, but as cultural elements shared by other societies.

A second inevitable question refers to the extension of citizenship in times of economic crisis and high unemployment. So what remains to be investigated; whether the most recent adjustments in benefits aimed at families form part of the dynamic that this state has in order to face the crisis, as a feature of its formation, if it is a common strategy for the different Welfare States of Post Keynesian, or rather a response to the contingencies of the moment.

A third question concerns the quality of citizenship in a political model that we have called 'differentiated stratified'. Some years back Will Kymlicka and others raised the question about the universalism of 'differentiated citizenship' (Iris Marion Young, specifically), however this policy model based on the case of Spain has a different aspect as it is associated with the actual distribution of welfare resources associated with childcare (and is not an ideal model in theoretical terms). As seen earlier, the principle of equality as the basis of citizenship, does not necessarily align it with universalism, but acts to guide the egalitarian search.

The grouping of these lines of research shed light on the need to think about social childcare from the specificity of each society, molded by the makeup of the welfare state, the needs and demands of working mothers and the interference and assessment of families under social welfare.

Anexos

I. Guión de la entrevista: proyecto CICLEDES

Datos básicos de la entrevistada: Nombre y apellidos, edad, estado civil, número de hijos, convivencia en el hogar con alguna persona anciana o dependiente, nivel de estudios, situación laboral (si trabaja actualmente o no).

1. Biografía personal de la entrevistada

- Empecemos con algunos datos sobre su familia de origen. Cuando Ud. era una niña, ¿trabajaba su madre fuera del hogar? ¿En qué ocupación (tener en mente que puede que nos conteste varias o una sucesión de ocupaciones, hay que inducirla a que identifique cuál era su ocupación principal)? ¿Y cuál era la ocupación de su padre? ¿colaboraba su padre en las tareas del hogar?
- ¿Cuántos hermanos tuvo Ud.? ¿Tuvo algún hermano varón? ¿Cree que Ud. que sus padres les educaron de acuerdo con los mismos valores y expectativas respecto a los estudios y al empleo? ¿Ayudaban igualmente en las tareas del hogar?
- ¿Tiene Ud actualmente una relación de pareja? ¿Me podría decir cuál es la ocupación de su marido/pareja?
- Para concluir este bloque de preguntas, ¿diría Ud que su familia es de clase media, trabajadora o alta?

2. Biografía laboral de la entrevistada

- ¿Cuándo empezó a trabajar? ¿Dónde? ¿En qué consistía su trabajo?
- ¿Cuál es su trabajo actual? [Preguntar tipo de dedicación (parcial/completa), tipo de jornada (partida/continua), antigüedad y tipo de contrato]
- Pensando en el período que abarca los últimos 20 años, ¿ha tenido distintos trabajos o permanecido siempre en el mismo? Si han sido varios, por favor, indique cuáles.
- ¿Ha tenido períodos en los que no ha trabajado? ¿Y por qué causa [desempleo, cuidado de otras personas en el hogar (niños, abuelos, enfermos...), otras actividades (estudios, etc.)]

3. Actitudes hacia el trabajo remunerado

- ¿Por qué empezó Ud. a trabajar?
- ¿Se siente Ud. satisfecha con su trabajo actual? ¿En qué sentido (autonomía económica, vocación, posibilidad de carrera profesional, autorrealización, horario, flexibilidad, ambiente de trabajo, participación en toma de decisiones, etc.)?
- ¿Han condicionado sus circunstancias personales/responsabilidades familiares (hijos, familiares dependientes) en algún momento su dedicación al trabajo (menor productividad, absentismo, reducciones de jornada, arreglos flexibles, cambio de trabajo, abandono del trabajo)?
- Si las responsabilidades familiares han condicionado su dedicación al trabajo, ¿diría Ud. que esos cambios han sido voluntarios? ¿se arrepiente de ellos?
- ¿Qué importancia tiene en su vida su trabajo (central, secundaria)? ¿Dejaría de trabajar si no necesitase el dinero?

4. Actitudes hacia la familia

- ¿Qué cree que es lo ideal, que hombres y mujeres trabajen fuera de casa y se repartan el trabajo doméstico, o que sean las mujeres las que se ocupen principalmente de esas tareas?
- ¿Y qué piensa con respecto al cuidado de los niños, debe realizarlo principalmente la madre o deben repartírselo entre ambos cónyuges? ¿Y el cuidado de los ancianos o las personas dependientes?
- ¿Siempre pensó en formar una familia y tener hijos?
- ¿Planificó la llegada de sus hijos?
- ¿Qué número de hijos le gustaría/hubiera gustado tener? ¿Cuántos ha tenido finalmente hasta ahora? Si ha tenido Ud. menos hijos de los que hubiera deseado, ¿podría preguntarle cuáles han sido sus motivos?
- ¿Si pudiera, elegiría Ud. dedicarse a tiempo completo al hogar (tareas domésticas y/o de cuidado de los hijos)?
- Si tiene/tuviera hijos e hijas, ¿educaría a unos y otros del mismo modo? ¿cree que debe prepararles para afrontar cosas distintas en la vida?

5. Estrategias y recursos de conciliación

- ¿Cómo se organizan su pareja (si la tiene) y Ud. para realizar las tareas domésticas (y de cuidado de los hijos)? ¿Cuánto tiempo dedican a las tareas domésticas (y de cuidado de los hijos) personalmente su marido/pareja y Ud.? [Preguntar por separado sobre las tareas domésticas y las de cuidado de niños]
- ¿Piensa que es equilibrado ese reparto de tareas entre su marido/pareja y Ud.? ¿Se siente satisfecha con ese reparto? ¿Y piensa que su marido/pareja se siente satisfecho? ¿Cómo lleva él la colaboración en las tareas domésticas? ¿y en las de cuidados? ¿Tienen habitualmente (raramente/habitualmente/diariamente) algún tipo de conflicto por ello?
- ¿Cuentan con ayuda externa? ¿Quién o quiénes les presta esa ayuda (otro miembro de la familia, persona contratada)? ¿Para qué funciones y cuántas horas a la semana?
- Hablemos ahora del momento en que nacieron sus hijos/as. ¿Cambió su dedicación al trabajo por ello? ¿y la de su marido/pareja? (Disfrutaron de algún tipo de excedencia o licencia para cuidar a sus hijos, pidieron una reducción de jornada, etc.) ¿A quién cree que le afectó más el nacimiento de los hijos/as?
- ¿Cuánto tiempo diría que tiene Ud. para sí misma durante un día típico (laboral) de la semana? ¿y los fines de semana? ¿qué actividades de tiempo libre lleva Ud. a cabo los fines de semana?
- ¿Qué facilidades cree Ud. que debieran ofrecerse (desde el Estado, las empresas) para facilitar la conciliación?

II. Guión de entrevista: proyecto CIEDES

1. Biografía personal de la entrevistada

- Dedicaciones padre y madre. Reconstrucción de su hogar.
- ¿Qué tareas de la casa os enseñaba tu madre?
- Me gustaría continuar con algunos datos sobre su familia de origen. Cuando eras una niña, ¿trabajaba tu madre fuera del hogar? ¿En qué ocupación (tener en mente que puede que nos conteste varias o una sucesión de ocupaciones, hay que inducirla a que identifique cuál era su ocupación principal)? ¿Y cuál era la

- ocupación de tu padre?
- ¿Colaboraba tu padre en las tareas del hogar? [*la mayoría nos responderán negativamente, indagar en cómo sentían aquella falta de colaboración*]
 - ¿Cuántos hermanos tienes? ¿Tienes algún hermano varón? Ocupación y nivel de estudios de l@s herman@s.
 - ¿Cómo te iba en la escuela? ¿Cómo fue que dejaste de estudiar? ¿Cómo fue que elegiste esos estudios? Postura de tus padres.
 - ¿Crees que tus padres les educaron de acuerdo con los mismos valores y expectativas respecto a los estudios y al empleo? [*indagar en las desigualdades en educación, aspiraciones vitales y en el trabajo doméstico-cuidados*]
 - En caso negativo: ¿Cómo lo sentías? ¿Ayudaban igualmente en las tareas del hogar?
 - ¿Tienes actualmente una relación de pareja? ¿Me podrías decir cuál es la ocupación de tu marido/pareja? ¿A qué se dedicaban sus padres?
 - ¿Qué etapas de tu vida dirías que han sido las más felices / satisfactorias? ¿Por qué? ¿Qué caracterizó estas etapas?
 - Para concluir este bloque de preguntas, ¿dirías que tu familia es de clase media, trabajadora o alta?

2. Trayectoria laboral

- ¿Cuándo empezaste a trabajar? ¿Dónde? ¿En qué consistía tu trabajo?
- Pensando en el período que abarca los últimos ‘X’ (número según edad) años, ¿has tenido distintos trabajos o permanecido siempre en el mismo? Si han sido varios, por favor, cuéntanos cuáles y las experiencias que has tenido.
- ¿Cuál es tu trabajo actual? [Preguntar tipo de dedicación (parcial/completa), tipo de jornada (partida/continua), antigüedad y tipo de contrato]
- En el pasado –cuando estabas en Bachiller / primeros años de universidad (si fuera el caso)-...: ¿Imaginabas tener un trabajo como el que tienes?
- ¿Cómo consideras tu trabajo actual en relación a tu formación, a tus deseos? ¿Sientes que es lo que preferías?
- En los diferentes trabajos que has tenido: ¿Cuál te ha gustado más / cuál ha sido el más importante (o mejor) para ti? ¿Por qué? ¿Qué te lleva a valorar más un tipo de trabajo?
- ¿Ha tenido períodos en los que no ha trabajado? ¿Y por qué causa [desempleo, cuidado de otras personas en el hogar (niños, abuelos, enfermos...), otras actividades (estudios, etc.)]
- ¿Crees que tu vida laboral habría evolucionado de otra forma si no hubiera estado tu pareja? ¿En qué sentido? ¿Cómo valora tu pareja tu trabajo?
- ¿Crees que tu vida laboral habría evolucionado de otra forma si hubieras nacido en otra familia? ¿En qué sentido? ¿Qué hubieras preferido hacer? ¿Sientes que tus padres condicionaron tu carrera profesional? ¿Cómo?
- ¿Cómo valoran tus padres tu trabajo? ¿Y tus otros trabajos, cómo los valoraban? (expandir a valoración vital en general)
- Efectos que han tenido la constitución en pareja y la llegada de los hijos sobre la trayectoria laboral.
- Trayectoria laboral de su pareja y relación con la llegada de los hijos.
- Ver cómo articulan la importancia de los horarios laborales y la cercanía con el domicilio.

3. Actitudes hacia el trabajo remunerado

- ¿Estás trabajando en el mercado? En caso positivo:
- ¿Te sientes satisfecha con su trabajo actual? ¿En qué sentido (autonomía económica, vocación, posibilidad de carrera profesional, autorrealización, horario, flexibilidad, ambiente de trabajo, participación en toma de decisiones, etc.)?
- ¿Te gusta tu trabajo? ¿Por qué? ¿Qué significa tu trabajo para ti?
- ¿Han condicionado tus circunstancias personales/responsabilidades familiares (hijos, familiares dependientes) en algún momento tu dedicación al trabajo (menor productividad, absentismo, reducciones de jornada, arreglos flexibles, cambio de trabajo, abandono del trabajo)?
- Si las responsabilidades familiares han condicionado su dedicación al trabajo, ¿dirías que esos cambios han sido voluntarios? ¿te arrepiente de ellos? [*esta pregunta tiene una formulación compleja*]
- ¿Qué importancia tiene en tu vida tu trabajo (central, secundaria)? ¿Dejarías de trabajar si no necesitas el dinero?
- ¿Qué trabajo, el de tu marido o el tuyo, dirías que es más importante para el mantenimiento del hogar familiar?
- Indagar en la formación de sus preferencias: volver sobre el comienzo de su experiencia laboral y preguntar ¿Qué fue lo que te impulsó a incorporarte al mercado de trabajo? ¿Por qué empezaste a trabajar? Volver a insistir sobre una situación ficticia en la que no necesitara trabajar para vivir (por ej. Lotería). Introducir más ejemplos en relación a la formación de preferencias (por ej. Mujeres que prefieren ser amas de casa)

4. Actitudes hacia la familia

- ¿Qué crees que es lo ideal, que hombres y mujeres trabajen fuera de casa y se repartan el trabajo doméstico, o que sean las mujeres las que se ocupen principalmente de esas tareas?
- ¿Qué piensas con respecto al cuidado de los niños, deben realizarlo principalmente la madre o deben repartírselo entre ambos cónyuges? ¿Y el cuidado de los ancianos o las personas dependientes?
- ¿Cómo vives tener que realizar estas tareas? Y cuando tienes que delegarlas, ¿Cómo lo vives?
- ¿Siempre pensaste en formar una familia y tener hijos?
- ¿Planificaste la llegada de sus hijos?
- ¿Qué número de hijos te gustaría/hubiera gustado tener? Si has tenido menos hijos de los que hubiera deseado, ¿cuáles han sido tus motivos?
- ¿Si pudieras, elegirías dedicarte a tiempo completo al hogar (distinguir entre 1- cuidado de la casa y 2- cuidado de los hijos)?
- Si tienes/tuvieras hijos e hijas, ¿educarías a unos y otros del mismo modo? ¿crees que debes prepararles para afrontar cosas distintas en la vida?

5. Día prototípico

- ¿Cómo es un día típico entre semana?
- ¿Cómo es un día típico en fin de semana?
- ¿Cuánto tiempo dirías que tienes para ti misma durante un día típico (laboral) de la semana? ¿y los fines de semana? ¿qué actividades de tiempo libre llevas a cabo los fines de semana?

6. Trabajo de cuidados

6.1. Ideales, percepciones[actitudes]

- ¿Cómo valorarías el trabajo de cuidados? Aspectos positivos y negativos.
- ¿Ha cambiado mucho la forma de cuidar ahora –en relación a cómo te cuidaba tu madre? [*cierta complejidad en esta pregunta*]
- ¿Piensas que es equilibrado ese reparto de tareas entre tu marido/pareja y tú?
- ¿Te sientes satisfecha con ese reparto?
- ¿Y piensas que tu marido/pareja se siente satisfecho?
- ¿Crees que tu pareja ve lo que tú haces en la casa?
- ¿Qué significa para ti ser una buena madre?

6.2. Realidades, prácticas... [comportamientos]

- Otras cargas de cuidado además de los hijos: posibles padres enfermos, hermanos...
- ¿Cómo os apañáis cuando los niños están malos (quién se encarga de la gestión de los médicos de los niños)? ¿qué pasa cuando se despiertan por la noche?
- Limpieza y orden de la casa: salón, dormitorios, cocina, wáter
- Quién piensa la comida. Quién hace la cocina (quién hace la comida o quién cocina).
- Quién se encarga de la compra de la casa, donde compráis, cuando compráis.
- Ropa: quién pone la lavadora, tiende, recoge, ordena y plancha la ropa
- Camas: quién hace las camas, cambia las sábanas, recoge y ordena las habitaciones
- Gestión del dinero y bancos: quién gestiona el dinero ¿se unifica y se participa por igual? ¿Con qué dinero puedes hacer lo que quieras? ¿Qué dinero consideras el dinero de tu pareja? ¿Sois similares en la forma de usar el dinero? (explorar discrepancias, si las hubiera) ¿qué pasa si un día quieres un capricho, pides permiso? Principales conflictos/consensos.
- ¿Tenéis coche? ¿Quién/cómo se eligió tanto la compra del coche como la casa? Conflictos/consensos.

6.3. Dimensiones a contemplar

- Hablemos ahora del momento en que nacieron tus hijos/as. ¿Cambió tu dedicación al trabajo por ello? ¿y la de tu marido/pareja? ¿A quién crees que le afectó más (laboralmente hablando) el nacimiento de los hijos/as? ¿Y la organización doméstica, cómo cambió con la llegada de los hijos?
- ¿Cómo lleva él la colaboración en las tareas domésticas? ¿y en las de cuidados?
- Negociación del trabajo doméstico-cuidados ¿Cómo llegasteis a la organización que tenéis actualmente?
- ¿Tienen habitualmente (raramente/habitualmente/diariamente) algún tipo de conflicto por ello? Si responde afirmativamente: ¿Qué tipo de conflictos? ¿Cómo los resolvéis? ¿Y consensos?
- ¿Cuáles son las tareas que se consideran prioritarias cuando falta tiempo? ¿cuáles se dejan para más adelante?
- Electrodomésticos que se tienen. Decisión sobre su compra. Utilización que se hace de ellos: lavavajillas, microondas, termomix, secadora. ¿Cambia el uso de los electrodomésticos entre trabajar y ser ama de casa?
- ¿Cuándo aprendiste a cocinar? ¿Quién te enseñó?
- ¿Cómo os preparasteis para la llegada de los hijos? (dónde se informaron: amigos, familia, televisión/radio –principales programas-, lecturas –principales libros, revistas...-)

7. Redes de apoyo y externalización de trabajo doméstico y de cuidados

7.1. Externalización de trabajo doméstico y de cuidados.

- ¿Contáis con ayuda externa?
- Nos referimos solo a personas contratadas externas a la familia: introducción a la persona contratada (breves cuestiones sociodemográficas).
- Funciones y tiempos (principalmente incidir si se dedica exclusivamente al trabajo doméstico o realiza más tareas).
- Valoraciones de la persona contratada (positivas y negativas).
- Contrato / tipo de contrato
- ¿Qué relación tienes con esta persona?
- ¿Quién y cómo se decidió su contratación?
- ¿Por qué se decidió contratarla/e?

7.2. Redes de apoyo

- Familiares que cuidan: cómo se llegó a esa situación, tareas que realizan esos familiares (principalmente serán abuelas, en femenino: ver si son abuelas maternas o paternas o, en su caso, otros familiares).
- Qué hacen (tareas domésticas –cocinan, compran, limpian, etc- / cuidados – sacan al parque, dan de comer, etc-)
- Cómo se organizan (ver si hay estrategias clarificadas: estructuras temporales pautadas, organización entre diferentes abuelas, etc.)
- Cuándo se recurrió/ha recurrido a otras personas / cómo se llegó a la actual situación.
- Cómo/quién ha elegido (indagar sobre los posibles conflictos surgidos en la pareja en relación a la delegación/organización de cuidados con otros familiares).
- Conflictos que se han tenido con la propia madre o suegra respecto a cuidar o educar a los hijos cuando se han confiado a las abuelas (nos revela cambios en modelos de socialización y los temas que se consideran más importantes)
- Explorar la relación con las vecinas.
- Ver si hay temor a la intromisión en el hogar y el cuidado (ya sean contratad@s o familiares).
- ¿Qué pasaría si te quedaras sin alguno de estos recursos (ya sean contratad@s o familiares)?

8. Papel servicios públicos

- Disfrutaron de algún tipo de excedencia o licencia para cuidar a sus hijos, pidieron una reducción de jornada, etc.
- De los servicios públicos ¿a cuáles recurres regularmente? ¿en qué circunstancias has dejado de acudir a los servicios del estado? ¿prefieres utilizar los servicios del estado o del mercado? ¿por qué? Explorar descontentos o satisfacciones.
- ¿Cuál ha sido la respuesta de tu empleador cuando solicitas una baja para cuidar a algún miembro de la familia? ¿cuál ha sido la respuesta de tu empleador cuando solicitas ausentarte del trabajo por causas referentes a tu familia?.

9. Derechos de ciudadanía

- ¿cómo han sido las negociaciones con tu empleador cuando el sindicato solicita algunos beneficios para los trabajadores?, ¿cuáles fueron los resultados que han obtenido de las negociaciones?
- ¿Es posible ascender en tu trabajo? En caso afirmativo, ¿de qué depende? Y a ti, ¿Te gustaría ascender?

10. Perspectiva futura

- ¿Cómo ves tú situación particular y familiar de cara al futuro?
- ¿Cómo te gustaría que fuera tu futuro laboral? *¿Qué posibilidades crees que tienes de realizar este deseo?
- Cuando tú tengas alguna necesidad de cuidados ¿Cómo crees que será tu cuidado? ¿cómo y quién quieres que te cuide?
- Y a ti, ¿Quién te cuida? [*pregunta muy sensible*]

Bibliografía

- Alcañiz, M. (2014). La conciliación de la vida laboral y la vida familiar: contextualización teórica y analítica. En M. (. Alcañiz, *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I* (págs. 15-50). Castelló: Universitat Jaume I.
- Almqvist, T. B. (2000). Citizenship, family policy and women's employment. En *Gender, Welfare State & the Market: Towards a New Division of Labour* (págs. 41-70). Florence KY: Routledge.
- Alonso, L. E. (1999). El trabajo más allá del empleo: la transformación del modo de vida laboral y la reconstrucción de la cuestión social. En *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial* (págs. 213-236). Madrid: Trotta.
- Alonso, L. E. (2003). *La mirada cualitativa en sociología. Una aproximación interpretativa* (Segunda ed.). Madrid: Editorial Fundamentos.
- Alvira, F., & Blanco, F. (2005). Introducción al análisis de los datos. En M. García Ferrando, J. Ibáñez, & F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Editorial. Tercera edición revisada.
- Anderson, B. (1993). *Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo*. México D.F.: FCE.
- Anttonen, A., & Sipilä, J. (1996). European Social Care Services: Is It Possible To Identify Models? *Journal of European Social Policy*, 6(2) , 87-100.
- Añón, M. J. (2002). Ciudadanía social: la lucha social por los derechos sociales. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n°6 .
- Añón, M. J., & Miravet, P. (2005). Paradojas del familismo en el Estado del bienestar: mujeres y renta básica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v23, n°2 , 101-121.
- Armstrong, N. (1991). *Deseo y ficción doméstica*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Arriba, A., & del Pino, E. (2006). *Las actitudes de los españoles hacia el Estado de Bienestar (1985-2005)*. Madrid: CIS.
- Barbalet, J. (2010). Citizenship in Max Weber. *Journal of Classical sociology* , 10 (3), 201-216.
- Barry Clarke, P. (1999). *Ser ciudadano*. Madrid: Sequitur.
- Beck, U. (2001b). La reinención de la política: Hacia una teoría de la modernización reflexiva. En A. G. Ulrich Beck, *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno* (págs. 13-73). Madrid: Alianza.
- Beck, U. (2001a). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Madrid: Paidós.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Beiner, R. (1995). Introduction. Why citizenship constitutes a theoretical problem in the last decade on the twentieth century. En R. Beiner (Ed.), *Theorizing citizenship* (págs. 1-21). New York: State University of New York.
- Beltrán Pedreira, E. (1994). Público y privado (Sobre feministas y liberales: argumentos en un debate acerca de los límites de lo político). *Doxa*, N° 15-16 , 14-32.
- Bendix, R. (1974). *Estado Nacional y Ciudadanía*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Benedicto, J., & Morán, M. L. (2003). *Aprendiendo a ser ciudadanos. Experiencias sociales y construcción entre los jóvenes*. Madrid: Instituto de la Juventud.

- Benedicto, J., & Morán, M. L. (2002). *La contrucción de una ciudadanía activa entre los jóvenes*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- Benítez, M. B. (2004). *La ciudadanía en la teoría política contemporánea: modelos propuestos y su debate*. Madrid: Tesis doctoral, Departamento de Ciencias Políticas y de la Administración I, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.
- Benhabib, S., & Cornell, D. (1990). *Teoría feminista y teoría crítica: ensayos sobre la política de género en las sociedades de capitalismo tardío*. Alfons el Magnànim, Institució Valenciana d'Estudis i Investigació.
- Bernardi, F. (2007). Movilidad social y dinámicas familiares. Una aplicación al estudio de la emancipación familiar en España. *RIS*, LXV (48), 33-54.
- Bernardi, F., & Requena, M. (2003). La caída de la fecundidad y el déficit de natalidad en España. *REIS* 3, 29-49.
- Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing Care Regimes in Europe. *Feminist Economics*, v.10, n°1.
- Boje, T., & Almqvist, A. (2000). Citizenship Family Policy and Women's Employment. En T. B. (ed), *Gender Welfare State & the Market. Towards a New Division of Labour* (págs. 41-70). Florence KY : Routledge.
- Bourdieu, P. (1973). Condición de clase y posición de clase. En F. Barbano (Ed.), *Estructuralismo y Sociología*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Bustelo, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: La Catarata.
- Bustelo, M. (2003). The evolution of gender equality definition and its consequences on public policies: The case of gender equality plans in Spain . *Paper presented at the ECPR 2nd General Conference Panel 2-2*. Marburg: 18-21 September.
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2006). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, N° 14, 117-140.
- Bustelo, M., & Peterson, E. (2005). Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. *SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, n°5, 32-37.
- Cachón, L. (1995). Estado de Bienestar y Capitalismo Avanzado. En J. B. Morán (Ed.), *Sociedad y Política. Temas de Sociología Política* (págs. 189-223). Madrid: Alianza.
- Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nomadas* N°12, 98-115.
- Campillo, I. (2013). *¿Adiós al familiarismo?: Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España, 1997-2010*. Madrid: Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Sociología I.
- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida labora y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, 47 (1), 89-213.
- Campillo, I., & Armijo, L. (2011). Work-Life Strategies and identities: A Matter of Women's Choice? X *ESA Conference "Social Relations in Turbulent Times". Research Network on Gender Relations On The Labour Market And The Welfare State (RN14)*, (págs. 7th-10th September). Geneva.
- Cano, T. (2012). *Los cuidados en conflicto. De la Ley de Dependencia a las estrategias de cuidados informales en Andalucía. Tesis de Máster*. Madrid: Departamento de Sociología IV. Universidad Complutense de Madrid.

- Cantó, O. (2014). *La contribución de las prestaciones sociales a la redistribución. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Alcalá: Fundación FOESSA.
- Carabaña, J., & Salido, O. (2007). Paro, pobreza, estado y familia en España. 1993. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v25, n°1 , 161-194.
- Carbonero, M. A. (2007). Ciudadanía y género. En R. Serra, *Indagaciones sobre la ciudadanía*. Barcelona: Icaria.
- Carbonero, M. A., Guinea-Martín, D., & Zugasti, N. (2012). Los procesos de exclusión social. En M. Laparra, & B. (. Pérez Eransus, *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España* (págs. 39-76). Barcelona: Obra Social "La Caixa".
- Carrasco, C. (2003). ¿Conciliación?. No, gracias. Hacia una nueva organización social. En Icaria (Ed.), *Malabaristas de la Vida. Mujeres, tiempos y trabajos* (págs. 16-34). Barcelona: Grupo Dones i Treballs de Ca la Dona .
- Carrasquer, P., & Martín, A. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, N° 1 , 131-150.
- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., & León, C. (2003). *Políticas de Conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Barcelona: Documento de Investigación, IESE Business School.
- Chinchilla, N., & León, C. (2010). *Conciliación laboral y familiar: ¿es posible en tiempos de crisis?* <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/articulos/>: Harvard Business Review.
- Chinchilla, N., & León, C. (2011). *Diez años de Conciliación en España (1999-2009)*. Navarra: Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School, the Family Watch.
- Consejo de la Unión Europea. (2006). Pacto Europeo por la Igualdad de Género. *Conclusiones de la Presidencia*. Bruselas: 23 y 24 de marzo.
- Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad . (2012). *Resumen Ejecutivo: Evaluación realizada por COMPI del Plan EStratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*. Madrid.
- Cornell, D. (2001). *En el corazón de la libertad. Feminismo, sexo e igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Cortina, A. (1999). *Ciudadanos del mundo*. Madrid: Alianza.
- Criado, E. M. (2004). El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares. *RES*, n°4 , 93-118.
- Criado, E. M. (1998). Los decires y los haceres. *Papers* (56), 57-71.
- Criado, E. M. (2014). Mentiras, inconsistencias y ambivalencias. Teoría de la acción y análisis de discurso. *RIS*, V72, n°1, enero-abril , 115-138.
- Crompton, R. (1994). *Clase y estratificación: una introducción a los debates actuales*. Madrid: Tecnos.
- Crompton, R. (1989). Class Theory and Gender. *The British Journal of Sociology*, V 40, N° 4, december , 565-587.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: the Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *British Journal of Sociology*, v1, n°53, issue n°4, december , 537-558.
- Dahrendorf, R. (23 de 9 de 1999). La tercera vía y la libertad. *La Vanguardia* .
- Daly, M. (2011). What Adult Worker Model?. A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. *Social Politics*, v18, n°1, spring , 1-13.

- Daly, M., & Lewis, J. (1998). Introduction: conceptualising social care in the context of Welfare State restructuring. En J. Lewis, & J. Lewis (Ed.), *Gender, Social Care and Welfare State restructuring in Europe* (págs. 1-23). London: Ashgate.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare State. *British Journal of Sociology*, V51, n°2, 281-298.
- Daly, M., & Rake, K. (2003). *Gender and the Welfare State*. Cambridge: Polity Press.
- De Pablos, J. C., & Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 77, 105 - 133.
- del Pino, E. (2009). Un marco conceptual para estudiar el cambio del Estado de Bienestar y las políticas sociales. En L. Moreno, *Reforma de las políticas de bienestar en España* (págs. 35-61). Madrid: Siglo XXI.
- del Pino, E., & Ramos, J. A. (2009). Las reformas de las políticas de bienestar en España: una visión de conjunto. En L. Moreno, *Reformas de las políticas de bienestar en España* (págs. 337-360). Madrid: Siglo XXI.
- del Pino, E., & Ramos, J. A. (2013). Políticas de protección por desempleo en perspectiva comparada: hacia la re-mercantilización y la activación. En E. del Pino, & J. A. Ramos, *Los Estados de Bienestar en la encrucijada: políticas sociales en perspectiva comparada*. Madrid: Tecnos.
- Delanty, G. (2002). Two Conceptions of Cultural Citizenship: A Review of Recent Literature on Culture and Citizenship. *The Global Review of Ethnopolitics*, 1 (3, march), 60-66.
- Denia, A., & Guilló, M. D. (2010). Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario. En A. V. (dir.), *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre discriminación salarial y la segregación laboral* (págs. 49-82). Madrid: Fundación BBVA.
- Dietz, M. (1985). Citizenship with feminist face. *Political Theory* N°13 1.
- Dietz, M. (2003). Current Controversies in Feminist Theory. *Annual Review of Political Science* v6, 399-431.
- Domènech, A. (2005). El republicanismo y la crisis del rawlsismo metodológico. *Isegoría*.
- Donati, P. (1999). *La ciudadanía societaria*. Granada: Universidad de Granada.
- Durán, M. A. (mayo de 2004). *Las demandas sanitarias de las familias*. Recuperado el 08 de 07 de 2012, de Gaceta Sanitaria: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112004000400031&script=sci_arttext&tlng=e
- Eguía, B., Aldaz, L., & Murua, J. R. (7-19 de noviembre de 2010). Descomposición de los cambios en la segregación ocupacional: el caso de España (1999-2010). *International Meeting on Regional Science*. Badajoz: XXXVI de Estudios Regionales-AEER.
- Elshtain, J. (1993). *Public Man, Private Woman: Woman in Social and Political Thought*. New Jersey: Princeton University Press.
- Engster, D., & Olofsdotter Stensöta, H. (2011). Do Family Policy Regimes Matter for Children's Well-Being? *Social Politics*, v18, n°1, spring, 82-124.
- Enguita, J. E. (2007). Política del reconocimiento y tipos de ciudadanía. *Logos. Anales del Seminario de Metafísica*, 40, 259-280.
- Enjolras, B. (2008). Two hypotheses about the emergence of a post-national European model of citizenship. *Citizenship Studies*, 12 (5), 495-505.

- Escobedo, A., Flaquer, L., & Navarro, L. (2012). The Social Politics of fatherhood in Spain and France: a Comparative Analysis of Parental Leave and Shared Residence. *Ethnologie Française*, V42 , 117-126.
- Escot, L., Fernández, J., Arellano, A., Conde-Ruiz, J. I., Biazzi, R., & Alonso, L. (2013). *Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las política de empleo*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- Esping Andersen, G. (2004). La política familiar y la nueva demografía. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, N° 815 , 45-60.
- Esping-Andersen, G. (2003). Against Social Inheritance. En A. Giddens (Ed.), *Progressive Futures, Nwe Ideas for the Centre-Left*. London: Policy Network.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel, S. A.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los Tres Mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons El Magnànim, Institució Valenciana D'Estudis o Investigació.
- Esping-Andersen, G. (2013). Por qué la fecundidad es importante: teoría e investigación empírica. En G. E.-A. (coord.), *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español* (págs. 24-47). Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Esping-Andersen, G. (2007). Sociological explanations of changing income distributions. *American Behavioral Scientist* 50 , 639-658.
- Esping-Andersen, G., & Palier, B. (2010). *Los tres grandes retos del Estado de Bienestar* . Barcelona: Ariel.
- Esquivel, V., Faur, E., & Jelin, E. (2012). Hacia una conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado . En V. E. et.al., *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado* (págs. 11-43). Buenos Aires: IDES, UNFPA y UNICEF.
- Eurofound. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Falk, R. (2000). The Decline of Citizenship in a Era of Globalization. *Citizenship Studies*, v4, n°1 , 5-17.
- Fernández, J. A., & Tobío, C. (2006). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Documento de Trabajo 79*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Ferrera, M. (1995). Los Estados de Bienestar del Sur en la Europa Social. En S. Sarasa, & L. Moreno, *El Estado de Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIS, IESA, MAS.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Flaquer, L., Pfau-Effinger, B., & Artiaga, A. (2014). El trabajo familiar de cuidado en el marco del estado de bienestar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. V32, n°1 , 11-32.
- FOESSA, F. (2008). *Género y exclusión social en la monoparentalidad. Cap. 3*. Madrid: VI Informe FOESSA. Documentos de Trabajo.
- Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment and the Care Economy. *Journal of Human Development*, v7, n°2, july , 183-199.
- Fraser, N. (2007). "Feminist Politics in the Age of Recognition: A Two-Dimensional Approach to Gender Justice. *Studies in Social Justice*, VI, N°1, winter , 23-35.
- Fraser, N. (1994). After the family wage: Gender Equality and the Welfare State. *Political Theory* V.22 N°4 , 591- 618.
- Fraser, N. (2008). *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder.

- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2006). *¿Redistribución o reconocimiento?* Madrid: Ediciones Morata.
- Fudge, J. (2005). After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? *Industrial Relations*, 60 (4), 631-656.
- Fundación Encuentro. (2014). La quiebra de la clase media española. En *Informe España 2014. Una interpretación de su realidad social*. Madrid: Centro de Estudios del Cambio Social.
- García Sainz, C. (1999). *La carga global de trabajo. Un análisis sociológico. Tesis doctoral inédita*. Madrid: Facultad de Ciencias Políticas y Sociológicas. Universidad Complutense de Madrid.
- García Sainz, C. (2007). *Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado*. Disponible mayo de 2015: www.fes-web.org/revista.
- Gershuny, J. (1987). The Future of Service Employment. En O. Giarini, *Emerging Service Economy*. Oxford: Pergamon Press.
- Giddens, A. (1985). Class, sovereignty and citizenship. En *The Nation-State and violence*. Berkeley: University of California.
- Giddens, A. (1993). *Consecuencias de la modernidad*. Madrid: Alianza.
- Giddens, A. (2000). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Madrid: Taurus.
- Gobierno Vasco. (2012). *Políticas de apoyo a las familias en la Unión Europea y e la CAPV*. Fundación Eguía-Careaga.
- González, A. T. (2005). Representaciones de género y maternidad: una aproximación desde la antropología cultural. En S. C. Bizzini (Ed.), *Discursos teóricos en torno a las maternidades. Una visión integradora* (págs. 63-100). Madrid: Entinema.
- González, M. J., Domínguez, M., & Baizán, P. (2010). *Cuidado parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Gornick, J., & Meyers, M. (2004). Welfare Regimes en Relation to Paid Work and Care. En J. Zollinger, & E. Holst, *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies* (págs. 45-67). Netherlands: Elsevier Science Press.
- Gracia, P., & Bellani, D. (2010). *Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Guirao Mirón, C. (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, abril, mayo y junio (49 <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cguirao1.pdf>).
- Habermas, J. (1998). Ciudadanía e identidad nacional. En *Facticidad y Validez* (págs. 619-643). Madrid: Trotta.
- Habermas, J. (1996). *Facticidad y Validez*. Madrid: Trotta.
- Habermas, J. (1999). *La inclusión del otro*. Barcelona: Paidós.
- Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa. V.I.* Madrid: Taurus.
- Habermas, J. (1974). The Public Sphere: An Encyclopedia Article (1964). *New German Critique, autumn*, 49-55.
- Habermas, J., & Rawls, J. (1998). *Debate sobre el liberalismo político*. Barcelona: Paidós.
- Hakim, C. (2005). *Modelos de familia en las sociedades modernas. Ideales y realidades*. Madrid: CIS.

- Heater, D. (2007). *Ciudadanía*. Madrid: Alianza.
- Holden, C. (2003). Decommodification and the Workfare State. *Political Studies Review*, 1, 303-316.
- Hook, J. (2015). Incorporating 'class' into work-family arrangements: Insights from and for Three Worlds. *Journal of European Social Policy*, v25(1), 14-31.
- Ibañez, J. (2005). Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas. En M. García Ferrando, J. Ibañez, & F. Alvira (Edits.), *El análisis de la realidad social* (págs. 57-98). Madrid: Alianza Editorial.
- Ibañez, M. (2009). *Fecundidad, participación femenina en el empleo y políticas de conciliación en España*. Oviedo: Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo; RECOWOE.
- Iglesias, C., & Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* n°11, 81-105.
- Iglesias, C., Llorente, R., & Dueñas, D. (2012). *Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España*. Alcalá: Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá, Serie Documentos de Trabajo.
- Inciarte, F. (2001). Reflexiones sobre la ética de la responsabilidad y la ética de la convicción. En *Liberalismo y republicanismo. Ensayos de filosofía política* (págs. 161-169). Pamplona: Eunsa.
- Iniciativa Comunitaria EQUAL. (2007). *Proyecto MELKART. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas*. Extremadura: Fundación Mujeres.
- Instituto de la Mujer. (1992). *II Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1993-1995*. Madrid.
- Instituto de la Mujer. (2013). *Plan Formación Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Instituto de Política Familiar. (2014). *Evolución de la Familia en España*. Madrid.
- J. Adelantado, J. A. (2000). El marco de análisis: las relaciones complejas entre estructura social y políticas sociales. En J. A. (coord.) (Ed.), *Cambios en el Estado de Bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España* (págs. 23-62). Barcelona: Icaria.
- Janoski, T. (1998). *Citizenship and Civil Society: Framework of Rights and Obligations in Liberal, Traditional, and Social Democratic Regimes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jessop, B. (1999). The Changing Governance of Welfare: Recent Trends in its Primary Functions, Scale, and Modes of Coordination. *Social Policy and Administration* 33 4, 348-359.
- Jiménez Lara, A., & Rodríguez Castedo, Á. (2012). *La economía social y la atención a la dependencia. Propuestas para contribuir al desarrollo de los servicios de atención de la dependencia y a la generación de empleo estable y de calidad*. Madrid: Fundación Alternativas.
- Jones, K. (1990). Citizenship in a Woman-Friendly Polity. *Signs*, V15, n°4, summer, 781-812.
- Kaa, D. V. (1987). Europe's second demographic transition. *Population Bulletin* (42), 3-57.
- Korpi, W. (2000). *Faces of Inequality: Gender, Class and Patterns of Inequalities in diferente types of Welfare States*. Luxemburgo: Luxemburg Income Study Working Paper N° 224.

- Korpi, W. (1998). The Iceberg of Power below the Surface: A Preface to Power Resources Theory. En J. O. Olsen (Ed.), *Power Resources Theory and the Welfare State: A Critical Approach* (Vol. 63). Toronto: University of Toronto Press.
- Korpi, W. (2003). Welfare-State Regress in Western Europe: Politics, Institutions, Globalization and Europeanization. *Annual Reviews* , 29, 589-609.
- Korpi, W., & Palme, J. (2003). New Politics and Class Politics in the Context of Austerity and Globalization: Welfare State Regress in the 18 Countries, 1975-95. *American Political Science Review* , 97 (3), 425-446.
- Kriz, K., & Salido, O. (2008). Recent Family Policy Developments in Germany and Spain: Toward Gender Equality in Earning and Caring. *Reunión Anual de la American Sociological Association*. Boston, 3 de agosto.
- Kymlicka, W. (1996). *Ciudadanía multicultural: una teoría liberal de los derechos de las minorías*. Barcelona: Paidós.
- La Barbera, M. C. (2007). Una reflexión crítica a través del pensamiento de Susan Okin sobre género y justicia. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 16 , 1-15. . <http://www.uv.es/CEFD/16/Barbera.pdf> . Acceso febrero de 2015.
- Lapuerta, I., Baizán, P., & González, M. J. (2008). *Who benefits from parental leave in Spain?. A Life Course Analysis*. Barcelona: Departament of Political & Social Science, Universitat Pompeu Fabra.
- Larrañaga, M., & Echebarría, C. (2004). Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 55 , 65-80.
- Leira, A. (2010). Care, social citizenship and conflict- Gender matters. En P. Baert, S. M. Konioros, G. Procacci, & C. Ruzza, *Conflict, citizenship and civil society* (págs. 91-110). Nueva York: Routledge.
- Leira, A. (2002). *Working Parents and the Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leira, A., & Saraceno, C. (2006). Care: actors, relationship, contexts. *Sociologi I Dag, Argang 36 3* , 7-34.
- Leitner, S. (2003). The caring function of the family: Belgium in comparative perspective. *Paper presented at the ESPAnet Conference Changing European Societies -The Role of Social Policy 13-15 november*, (págs. 1-30). Copenhagen.
- León, M. (2011). The Quest for Gender Equality. En A. M. Guillén, & M. León, *The Spanish Welfare State in European Context* (págs. 59-74). Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- León, M. (2014). *The transformation of Care in European Societies*. Palgrave Macmillan.
- León, M., & Salido, O. (2013). Las políticas de protección a las familias en perspectiva comparada: divergencias nacionales frente a desafíos compartidos. En E. del Pino, & M. J. Rubio, *Los Estados de Bienestar en la Encrucijada. Políticas sociales en perspectiva comparada* (págs. 291-308). Madrid: Tecnos.
- Létablier, M.-T. (2001). Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe. *Travail, genre et sociétés* 2, n°6 , 19-41.
- Levín, S. (2004). El desafío de la ciudadanía en las sociedades contemporáneas. *SAAP* , 2 (1), 35-68.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy* , 2 (3), 159-173.
- Lewis, J. (1998). Introduction Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring. En J. Lewis, *Gender Social care and Welfare State Restructuring in Europe*. London: Ashgate Publishing Company.

- Lewis, J. (2000). Política familiar y mercado de trabajo: el caso de Gran Bretaña desde una óptica europea. En M. Maruani, *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Lipovetsky, G. (1999). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama.
- Lister, R. (2003). *Citizenship: Feminist perspectives (2° edition)*. Basingstoke: Macmillan.
- Lister, R. (1997b). Citizenship: Towards a feminist synthesis. *Feminist Review*, n°57, autumn , 28-48.
- Lister, R. (1997a). *Engendering Citizenship, Work and Care*. Aalborg: FREIA, Aalborg University.
- Lister, R. (2002). The dilemmas of pendulum politics: balancing paid work, care and citizenship. *Economy and Society*, V 31, n°4, november , 520-532.
- Lister, R., Williams, F., Anttonen, A., Bussemaker, J., Gerhard, U., Heinen, J., y otros. (2007). *Gendering citizenship in Western Europe*. Bristol: The Policy Press.
- Lombardo, E. (2003). El Mainstreaming de Género en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* , 10 (15, mayo-diciembre), 6-11.
- Lombardo, E. (2003). EU Gender Policy: Trapped in the Wollstonecraft Dilemma. *The European Journal of Women's Studies* V. 10 2 , 159-180.
- Lombardo, E., & Meier, P. (2008). Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse. *Social Politics* , 15 (1), 101-129.
- Lombardo, E., & Verloo, M. (2009). Contentious citizenship: feminist debates and practices and European challenges. *Feminist Review*, 92 , 108-128.
- Lombardo, E., & Verloo, M. (2010). La 'interseccionalidad' del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, N°23 , 11-30.
- Marbán, V. (2012). Actores sociales y desarrollo de la Ley de Dependencia en España. *RIS* V.70, n°2, mayo-agosto , 375-398.
- Marbán, V. (2009). Atención a la dependencia. En L. Moreno, *Reformas de las políticas de bienestar en España* (págs. 207-235). Madrid: Siglo XXI.
- Marshall, T. H. (1981). *The right to welfare: An other essays*. London: Heinemann Educational.
- Marshall, T. H., & Bottomore, T. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.
- Martínez Ramírez, M. (2011). ¿Ha quedado obsoleta la política de la diferencia?: una exploración y propuesta. *Política y Sociedad*, v48, n°3 , 603-619.
- Martínez, J. S. (2014). *¿Cómo afecta la crisis a las clases sociales?* Madrid: Zoom Político, 20.
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y Sociedad*, 34 , 9-17.
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- Maté García, J. L., Nava Antolín, L. A., & Rodríguez Caballero, J. C. (2000). La segregación ocupacional por razón de sexo en economía española 1999-1999. *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales*, 36 , 79-94.
- Mätzke, M., & Ostner, I. (2010). Introduction: change and continuity in recent family policies. *Journal of European Social Policy*, 20 (5) , 387-398.
- McRae, S. (2003). Constraint and Choices in Mothers Employment Careers: A Consideration of Hakim's Preference Theory. *British Journal of Sociology* V.54, n°3 , 317-338.

- Mejía, O. (1997). La Teoría del Derecho y la Democracia en Jürgen Habermas: En torno a Faktizität und Geltung. *Ideas y Valores*, n°103, abril , 32-52.
- Moller Okin, S. (1998). Gender, the Public and the Private. En A. Phillips, & A. Phillips (Ed.), *Feminism and Politics* (págs. 116-158). Oxford: Oxford University Press.
- Moller Okin, S. (1989). *Justice, Gender and the Family*. New York: Basic Books.
- Moller Okin, S. (1994). Political Liberalism, Justice and Gender. *Ethics*, 105, october , 23-43.
- Montagut, M. (1996). La mujer en el Estado de Bienestar: un vacío teórico. En *Dilemas del Estado de Bienestar* (págs. 405-420). Madrid.
- Montoro Romero, R. (1997). La reforma del Estado de Bienestar: derechos, deberes e igualdad de oportunidades. *REIS*, 79 , 9-41.
- Montoro, R. (2000). El papel social y económico de las familias en la configuración del bienestar social. En J. B. al. (Ed.), *Dimensiones económicas y sociales de la familia* (págs. 21-92). Madrid: Fundación Argentaria.
- Moreno, A. (2010). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo*. Madrid: Universidad de Valladolid y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Moreno, L. (2003b). *Bienestar mediterráneo y "supermujeres"*. Madrid: Documento de Trabajo 02. Unidad de Políticas Comparadas CSIC.
- Moreno, L. (2003a). *Ciudadanía, desigualdad social y Estado de Bienestar*. Madrid: Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de trabajo 03-08.
- Moreno, L. (2012). *La Europa asocial. ¿Caminamos hacia un individualismo posesivo?* Barcelona: Península.
- Moreno, L., & Marí-Klose, P. (2013). Las transformaciones del Estado de Bienestar mediterráneo trayectorias y retos de un régimen en transición. En E. del Pino, & M. J. Rubio, *Los Estados de Bienestar en la encrucijada. Políticas sociales en perspectiva comparada* (págs. 126-145). Madrid: Tecnos.
- Moreno, L., & Rodríguez Cabrero, G. (2007). Política social y Estado del Bienestar. En M. Pérez Yruela, *Sociología en España* (págs. 645-666). Madrid: CIS, Federación Española de Sociología.
- Moreno, L., & Salido, O. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. *Política y Sociedad*, V. 44, N° 2 , 101-114.
- Moreno, L., del Pino, E., Marí-Klose, P., & Moreno-Fuentes, F. J. (2014). *Los sistemas de bienestar europeos tras la crisis económica*. Madrid: Programa Eurosociál.
- Mouffe, C. (2000). *Deliberative Democracy or Agonistic Pluralism*. Vienna: Reihe Politikwissenschaft / Political Science Series 72.
- Mouffe, C. (1993). *El retorno de lo político. Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Barcelona: Paidós.
- Mouffe, C. (1999). Feminismo, ciudadanía y política democrática radical. En *El retorno de lo político: comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Barcelona: Paidós.
- Navarrete, M., Pac Salas, D., & Solans, J. R. (2001). ¿Reducción y reordenación del tiempo de trabajo?. La percepción de los trabajadores sobre las estrategias de los empresarios y trabajadores. *Revista Catalana de Sociología*, 15 , 117-139.
- Norman, W. K. (2000). Citizenship in culturally diverse societies: issues, contexts, concepts. En W. K. Norman (Ed.), *Citizenship in diverse societies* (págs. 1-41). Oxford: Oxford University Press.
- Norman, W. K. (1994). Return of the citizen: a survey of recent work on Citizenship theory. *Ethics* (104), 257-289.

- O'Connor, J. (1996). From women in the Welfare State to gendering Welfare State Regimes. *Current Sociology*, V.44, N° 2 .
- O'Connor, J. (1996). From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes. *Current Sociology* , 44 (2 summer).
- O'Connor, J. (1981). *La crisis fiscal del Estados*. Barcelona: Península.
- OECD. (2014a). *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar. España*. Recuperado el 12 de noviembre de 2014, de OECD: www.oecd.org/gender/closingthegap.htm
- OECD. (2014b). *Society at a Glance 2014. OECD Social Indicators*. http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en: OECD Publishing.
- OIT. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad*. Disponible en www.undp.org.mx/IMG/pdf/Trabajoyfamiliainm.pdf.
- ONUMujeres. (2014). *Informe Nacional de España. Informe sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000)*. Madrid.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relation and the Welfare States. *American Sociological Review* V.58, N° 3 , 303-328.
- Orloff, A. S. (1996). *Gender and the Welfare State*. Madrid: Juan March Institute.
- Ortner, S. (1972). Is Female to Male as Nature is to Culture? . *Feminist Studies* , Vol. 1 (N° 2, autumn), 5-31.
- Ousset, J. (1980). *Patria, nación-estado*. Buenos Aires: Ediciones del Cruzamante.
- Palme, W. K. (2003). New Politics and Class Politics in th Context of Austerity and Globalization: Welfare State Regress in 18 Countries 1975-95. *The American Political Science Review* Vol 97 N°3 Aug , 425-446.
- Pascual, M. I. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo: Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología* , 68 (1, enero-abril), 145-164.
- Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En C. C. (comp), *Perspectivas feministas en teoría política* (págs. 31-52). Barcelona: Paidós.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Pateman, C. (1989). The Patriarcal Welfare State. En *The Disorder of Women*. Oxford: Polity Press Cambridge.
- Peterson, E. (2005). Entre Trabajadoras, Cuidadoras y Empleadas Domésticas: Formando el discurso político sobre la 'conciliación de la vida familiar y laboral' en España. *Ponencia presentada al VII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración: democracia y buen gobierno* . Madrid.
- Pfau-Effinger, B. (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, v34, issue 1, january , 3-20.
- Phillips, A. (1996). ¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal? En C. C. (Comp), *Perspectivas feministas en teoría política* (págs. 79-97). Barcelona: Paidós.
- Phillips, A. (2004). Defending Equality of Outcome. *Journal of Political Philosophy*, v12, n°1 , 1-19.
- Phillips, A. (2002). Las pretensiones universales del pensamiento político. En M. Barrett, & A. Phillips, *Desestabilizar la teoría. Debates feministas contemporáneos* (págs. 25-44). México D.F.: Paidós.

- Phillips, A. (2010). The Political Theory of Carole Pateman. *Political Science & Politics* V. 43 N° 4 , 813 - 819.
- Pierson, P. (2001). Investigating the welfare state at century's end. En P. Pierson (Ed.), *The New Politics of Welfare State*. New York: Oxford University Press.
- Pocock, J. (1995). The ideal of citizenship since classical times. *Theorizing citizenship* , 29-52.
- Powell, M. (2002). The Hidden History of Social Citizenship. *Citizenship Studies*, v6, n°3 , 229-244.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34 , 19-32.
- Prieto, C., & Pérez de Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *REIS*, n°141, enero-marzo , 113-132.
- Procacci, G. (1999). Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los estados en bienestar. *Ciudadanía: justicia social, identidad, participación* , 15-44.
- Proyecto MELKART. (2007). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas*. <http://xarxaigualtat.com/uploads/adjunts/Maqueta%20MELKART.pdf>: Fundación Mujeres.
- Putnam, R. A. (1995). Why not a Feminist Theory of Justice? En M. Nussbaum, & J. Glover, *Women, Culture and Development. A Study of Human Capabilities* (págs. 298-331). Oxford: Oxford University Press.
- Ramos, R. (1990). *Cronos Dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ramos, R. (2008). Los tiempos vividos. En C. Prieto, R. Ramos, & J. Callejo, *Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (págs. 107-178). Madrid: CIS.
- Rawls, J. (1995). *Liberalismo Político*. México: FCE.
- Rawls, J. (1999). *Theory of Justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Renan, E. (1947). *¿Qué es una nación?. Cristianismo y judaísmo*. Buenos Aires: Elevación.
- Requena, F. B. (2003). La caída de la fecundidad y el déficit de la natalidad en España. *Revista Española de Sociología* (2), 29-49.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2013). *Claves de género de la crisis económica en España*. Congreso Anual REPS, Universidad de Alcalá, 6 y 7 de junio.
- Rodríguez, G. (1996). Los límites del Estado de Bienestar y las tendencias en el desarrollo de la reforma social. En V. autores, *Dilemas del Estado de Bienestar*. Madrid: Fundación Argentaria.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruiz, R., Ramírez, A., & Gómez, E. (2014). *El perfil sociológico de la exclusión en España y su evolución*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Sainsbury, D. (1996). *Gender, Equality and Welfare State*. Cambridge: University Press.
- Sainsbury, D. (2000). *Gendering Welfare State*. London: Sage.
- Salido, O. (2008). Desigualdad y Pobreza. En J. J. Miguel Requena (Ed.), *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salido, O. (2011). Female employment and work-life balance policies in Spain. En A. M. Guillén, & M. León, *The Spanish Welfare State in European Context* (págs. 187-208). Farnham: Ashgate.

- Salido, O. (1998). *Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante*. Madrid: Unidad de Políticas Comparadas, CSIC.
- Salido, O., & Arriba, A. (2005). Políticas a favor de las mujeres: participación laboral y conciliación familiar. En G. Rodríguez Cabrero, A. Arriba, V. Marbán, O. Salido, & A. A. G. Rodríguez (Ed.), *Actores sociales y Reformas de Bienestar* (págs. 25-52). Madrid: CSIC, Colección Politeia.
- Salido, O., & Moreno, L. (2007). Bienestar y políticas familiares en España. *Política y Sociedad*, V. 44, N° 2, 101-114.
- Salido, O., & Moreno, L. (2006). Famiglia e Welfare in Spagna. *Rivista delle Politiche Sociali*, 4, 217-237.
- Salido, O., & Moreno, L. (2009). Familia y género. En L. Moreno, & L. Moreno (Ed.), *Reformas de las políticas del bienestar en España* (págs. 281-308). Madrid: Siglo XXI.
- Sánchez Muñoz, C. (2009). Seyla Behabib: Hacia un universalismo interactivo y globalizado. En R. Máiz, *Teorías políticas contemporáneas* (págs. 272-309). Madrid: Departamento de Derecho Público y Filosofía Jurídica, Universidad Autónoma de Madrid.
- Sánchez, C. (2005). Género y constitución: Un análisis de la ciudadanía social. En F. L. (eds.), *Constitución y Derechos Fundamentales: 25 aniversario de la Constitución Española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales y Políticos.
- Sandel, M. (1982). *Liberalism and the Limits of Justice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Saraceno, C. (2011). Childcare needs and childcare policies: A multidimensional issue. *Current Sociology* 59(1), 78-96.
- Sarasa, S. (2011). Long-Term Care: The Persistence of Familialism. En A. M. Guillén, & M. León, *The Spanish Welfare State in European Context* (págs. 237-257). Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Sartori, G. (2001). *La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Madrid: Taurus.
- Save the Children. (2013). *La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia*. Madrid.
- Siim, A. B. (2002). The women friendly welfare states revisited. *Nordic Journal of Women's Studies* 10 2, 90-98.
- Siim, A. B. (2008). Woman-friendly policies and state feminism: Theorizing Scandinavian gender equality. *Feminist Theory* V.9 2, 207-224.
- Siim, B. (2000). Gender and Citizenship: Problems of Exclusion and Inclusion in Europe. En B. Siim, *Gender and Citizenship. Politics and Agency in France, Britain and Denmark*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Soysal, Y. N. (2000). Citizenship and identity: living in diasporas in post-war Europe? *Ethnic and Racial Studies*, 23 (1, January), 1-15.
- Stevenson, N. (2003). *Cultural Citizenship. Cosmopolitan Questions*. Berkshire: Open University Press.
- Stewart, C. G. (1999). Market workfare: social security, social regulation and competitiveness in the 1990s. *Journal Social Policy*, 28 (1), 73-96.
- Stiglitz, J. (2010). *Caída libre: El libre mercado y el hundimiento de la economía mundial*. Bogotá: Taurus.
- Stiglitz, J. (13 de mayo de 2012). Después de la austeridad. *El País*.
- Stratigaki, M. (2004). The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family". *Social Politics*, v11, n°1, 30-56.

- Susen, S. (2010). The transformation of citizenship in complex societies. *Journal of Classical Sociology* , 10 (3), 259-285.
- Taylor, C. (1990). Cross-purposes: The liberal-communitarian debate. En *Philosophical Arguments*. V3. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C. (1979). *Hegel and Modern society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C., & Gutmann, A. (1993). *El multiculturalismo y la "política del reconocimiento"*. México: FCE.
- Taylor-Gooby, P. (2004). New social risks and Welfare State: new paradigm and new politics? En P. T. Gooby (Ed.), *New Risks, New Welfare: The Transformations of the European Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Tobío, C. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *REIS*, N° 97 , 155-186.
- Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *RIS*, v.70, marzo-agosto , 399-422.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Tobío, C. (2008). Redes familiares, género y política social en España y Francia. *Política y Sociedad* , 45 (2), 87-104.
- Tobío, C., Agulló, M. S., Gómez, M. V., & Martín, M. T. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo xxi*. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Toharia, L., & Malo, M. Á. (2009). ¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo? *Circunstancia*, n°20. Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset , 1-29.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales V 23 N° 1* , 15-33.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, n° 15, enero-junio , 53-73.
- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, n°6 , 81-92.
- Trifiletti, R. (2000). Obblighi di famiglia. Dipendenze preferite e messa in visibilità del lavoro di cura: un confronto Italia-Gran Bretagna in termini di servizi sociali di care per anziani. *Inchiesta* , april-june.
- Turégano Mansilla, I. (2001). La dicotomía público/privado y el liberalismo político de J. Rawls. *Doxa*, n°24 , 319-347.
- Turner, B. (2006). Citizenship and the crisis of multiculturalism. *Citizenship Studies* , 10 (5), 607-618.
- Turner, B. (1993). Contemporary problems in the theory of citizenship. En B. Turner (Ed.), *Citizenship and social theory*. London: Sage Publications.
- Turner, B. (2009). T.H. Marshall, social rights and English national identity. *Citizenship Studies* , 13 (1), 65-73.
- Turner, B. (2001). The erosion of citizenship. *British Journal of Sociology* , 52 (2, junio), 189-209.
- Turner, B. (2010). Thinking Citizenship Series. Ralf Dahrendorf on citizenship and life chances. *Citizenship Studies*, v14, n°2, april , 237-244.
- Turner, B., & Isin, E. (2007). Investigating Citizenship: An Agenda for Citizenship Studies. *Citizenship Studies* , 11 (1), 5-17.
- UCM. (2013). *Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las política de empleo*. Madrid.

- Unión Europea. (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. Diario Oficial de la Unión Europea.
- Unión Europea. (2011). *Estrategia Europea de Empleo*. Luxemburgo.
- Unión Europea. (18 de septiembre de 2009). *Europa*. Recuperado el 26 de septiembre de 2014, de http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm
- Unión Europea. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Universidad a Distancia de Madrid. (15 de 07 de 2012). *CEF Laboral Social*. Recuperado el 16 de 01 de 2015, de <http://www.laboral-social.com/medidas-desempleo-bonificaciones-dependencia-salarios-tramitacion-retribucion-funcionarios-jornada-permisos.html>
- Vallespin, F. (2000). *El futuro de la política*. Madrid: Taurus.
- Walzer, M. (1983). *Spheres of Justice*. Oxford: Blackwell.
- Walzer, M. (1995). The civil society argument. En R. Beiner (Ed.), *Theorizing citizenship* (págs. 153-170). New York: State University of New York.
- Weintraub, J. (1997). The Theory and Politics of the Public/Private Distinction. En J. Weintraub, & K. (. Kumar, *Public and Private in Thought and Practice. Perceptives on a Grand Dicotomy* (págs. 1-42). Chicago: The University of Chicago Press.
- Yin, R. (2003). *Case Study Research: Design and Methods* (Tercera edición ed.). California: Sage Publications.
- Young, I. M. (2001). Equality of Whom?: Social Groups and Judgments of Injustice. *Journal of Political Philosophy*, v9, n°1 , 1-18.
- Young, I. M. (1995). Polity and Group Difference: A Critique of the Ideal of Universal Citizenship. En R. Beiner, & R. Beiner (Ed.), *Theorizing Citizenship* (págs. 175-208). New York: State University of New York Press.
- Yuval-Davis, N. (1997). Women, Cittizenship and Difference. *Feminist Review* N°57, autumn , 4-27.

Base de datos

CIS
 EUROSTAT
 Instituto de la Mujer
 Instituto Nacional de Estadística
 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
 OCDE